



# 宮崎労働局長 記者発表項目一覧

令和7年11月28日（金）

## 記者発表項目

- ① 一般職業紹介状況＜令和7年10月分＞（11月28日発表）
- ② 令和7年度 新規学校卒業予定者の求職・求人等の状況（10月末）
- ③ 多様な求職者層に向けた県内企業就職支援イベント  
『「輝」フェス ～未来の働き方、生き方、あなたの「輝き」を  
みつけよう～』を開催します！
- ④ 令和6年度におけるハローワークのマッチング機能に関する  
業務の総合評価の結果について
- ⑤ 12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です  
～事業主等を対象としたオンライン説明会を開催します～
- ⑥ くるみん・えるぼし・ユースエール認定通知書交付式の開催決定！！
- ⑦ 宮崎労働局広報紙「GOGO!宮崎労働局」（第105号）

### 担当窓口

宮崎労働局 雇用環境・均等室 企画・調整係 泥谷

宮崎市橘通東3-1-22 宮崎合同庁舎4階

TEL:0985-38-8821

宮崎労働局発表  
令和7年11月28日解禁

報道関係者 各位

## 【照会先】

宮崎労働局職業安定部

部長 向田 俊哉

職業安定課長 矢野 昌字

地方労働市場情報官 久保 紘一

(代表電話)0985(38)8823

## 一般職業紹介状況(令和7年10月分)

令和7年10月の有効求人倍率(受理地別・季節調整値)は、1.17倍と前月より0.04ポイント低下。

有効求人倍率は、124ヶ月連続で1倍台を維持。

正社員有効求人倍率(原数値)は、1.04倍と前年同月より0.11ポイント低下。

雇用失業情勢は、求人が求職を上回る状況が継続しているものの、求人の見直しなどにより求人が緩やかに減少している。今後物価上昇等が雇用に与える影響に注視する必要がある。

- ・令和7年10月の【有効求人倍率】(季節調整値)は、前月より0.04ポイント低下。
- ・【有効求職者数】は、前月比(季節調整値)で0.2%増、前年同月比(原数値)で1.3%増。
- ・【有効求人数】は、前月比(季節調整値)で3.1%減、前年同月比(原数値)で9.4%減(27ヶ月連続減少)。
- ・【新規求職者数】は、前年同月比(原数値)0.1%減、【新規求人数】は、前年同月比(原数値)14.9%減となった。

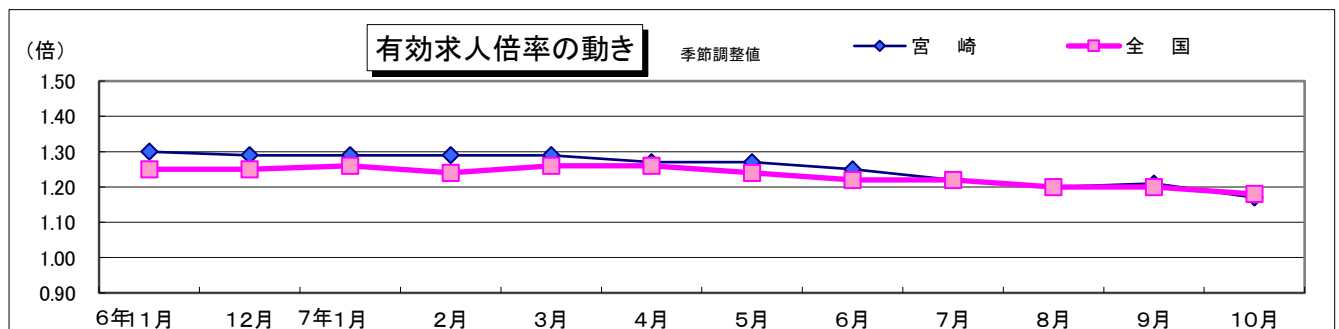
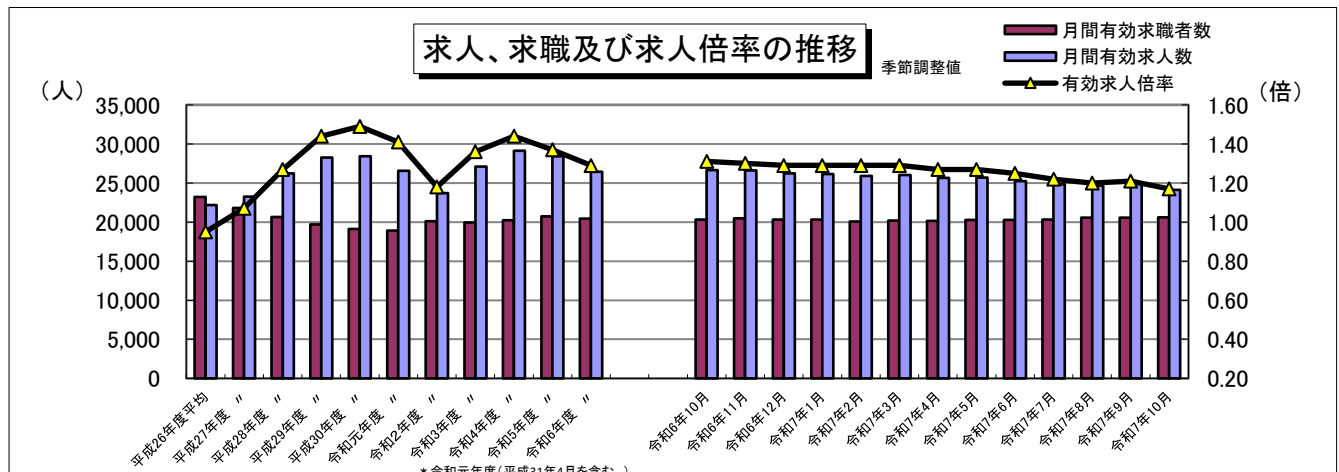
本県の労働市場における有効求人倍率(季節調整値)は、有効求職者数(同)が前月比0.2%増加し、有効求人数(同)は前月比3.1%減少した結果、前月より0.04ポイント低下し、1.17倍となった。

新規求職者数(原数値)は、前年同月比で0.1%(6人)減少となった。なお、有効求職者数(原数値)は、前年同月比で1.3%(270人)増加と3ヶ月連続の増加となっている。

新規求職者(一般フルタイム・パート)を求職時の態様別にみると、前年同月比で在職者が1.9%(23人)増、離職者は0.7%(18人)減、無業者が3.1%(11人)減となった。なお、離職者のうち、事業主都合離職者は5.0%(26人)増となっている。

一方、新規求人数(原数値)は、前年同月比で14.9%(1,568人)減少となった。また、有効求人数(原数値)は、前年同月比で9.4%(2,575人)の減少で27ヶ月連続減少となっている。

新規求人数を産業別にみると、前年同月比で18産業中6産業で増加となった。サービス業(他に分類されないもの)で31.5%(423人)増、農、林、漁業で15.8%(43人)増等となる一方、医療、福祉で15.0%(464人)減、卸売業、小売業で35.9%(444人)減、製造業で32.5%(346人)減等(18産業中12産業で減少)となったことから、全体で14.9%(1,568人)の減少となった。



有効求人倍率<季節調整値、倍>

	令和6年		令和7年									
	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
宮崎	1.30	1.29	1.29	1.29	1.29	1.27	1.27	1.25	1.22	1.20	1.21	1.17
全国	1.25	1.25	1.26	1.24	1.26	1.26	1.24	1.22	1.22	1.20	1.20	1.18

○季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和6年12月以前の数値は、令和7年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

(注1)本公表資料における有効求人倍率、有効求人数、新規求人数は、宮崎労働局管内のハローワークが受理した求人数(受理地別求人数)により算出したものである。

(注2)ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに来所せず、オンライン上で求職登録した求職者数や、求職者がハローワークインターネットサービスの求人に直接応募した就職件数等が含まれている。

## 1. 新規求職の動き＜季節調整値＞

＜数値の対比は前月比＞

○【新規求職者数】(季節調整値)は、4,250人で0.4%(17人)増加となった。

新規求職(パートを含む、人)

	令和6年		令和7年									
	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
新規求職数	4,244	4,152	4,247	4,021	4,391	4,343	4,271	4,447	4,477	4,513	4,233	4,250
前月比	-0.5%	-2.2%	2.3%	-5.3%	9.2%	-1.1%	-1.7%	4.1%	0.7%	0.8%	-6.2%	0.4%

\* 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和6年12月以前の数値は、令和7年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

## 2. 新規求人の動き＜季節調整値＞

＜数値の対比は前月比＞

○【新規求人数】(季節調整値)は、8,012人で11.3%(1,022人)減少となった。

新規求人(パートを含む、人)

	令和6年		令和7年									
	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
新規求人	8,912	9,173	9,398	9,124	9,172	9,131	8,850	8,699	8,667	8,403	9,034	8,012
前月比	-6.0%	2.9%	2.5%	-2.9%	0.5%	-0.4%	-3.1%	-1.7%	-0.4%	-3.0%	7.5%	-11.3%

\* 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和6年12月以前の数値は、令和7年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

## 3. 職業紹介状況について(パートを含む)＜原数値＞

＜数値の対比は前年同月比＞

○【職業紹介状況】は、紹介件数が232件(6.1%)増の4,050件となり、就職件数は前年同月と同じ1,648件となった。就職率(対新規求職者)も、前年同月と同じ38.2%となった。

就職(パートを含む、件)

就職 件数	令和5年		令和6年									
	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
	1,494	1,310	1,357	1,745	2,183	1,771	1,831	1,642	1,568	1,191	1,508	1,648
	11月	12月	令和7年									
	1,361	1,299	1,292	1,478	2,050	1,722	1,667	1,543	1,589	1,223	1,605	1,648
対前年同月比	-8.9%	-0.8%	-4.8%	-15.3%	-6.1%	-2.8%	-9.0%	-6.0%	1.3%	2.7%	6.4%	0.0%

就職率	令和5年		令和6年									
	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
	40.6%	41.5%	27.7%	37.7%	47.1%	28.4%	38.3%	41.8%	39.1%	34.8%	35.8%	38.2%
	11月	12月	令和7年									
	37.6%	44.0%	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
			27.7%	35.8%	43.6%	27.7%	37.0%	36.2%	37.5%	32.6%	38.0%	38.2%

## 4. 正社員有効求人倍率の動き＜原数値＞

○【正社員有効求人倍率】(原数値)は、1.04倍となり、前年同月比で0.11ポイント低下。  
R7.10月・・・正社員有効求人数 12,442人 常用フルタイム有効求職者数11,977人  
R6.10月・・・ " 13,725人 " 11,963人

(注)ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の(注2)を参照

次回公表予定日 令和7年12月26日(金)

別表1 職業紹介状況(新規学卒者を除きパートタイムを含む)

	令和7年10月	令和7年9月	対 前 月 増減率(差) (%)	令和6年10月	対前年同月 増減率(差) (%)
1 月間有効求職者数(人)	20,704	20,589	—	20,434	1.3
季節調整値	* 20,622	* 20,587	0.2	20,331	1.4
2 新規求職申込件数(件)	4,313	4,222	—	4,319	▲0.1
3 月間有効求人数(人)	24,678	24,652	—	27,253	▲9.4
季節調整値	* 24,121	* 24,898	▲ 3.1	26,631	▲9.4
4 新規求人数(人)	8,941	9,487	—	10,509	▲14.9
5 紹介件数(件)	4,050	3,985		3,818	6.1
6 就職件数(件)	1,648	1,605		1,648	0.0
7 就職率(6/2)(%)	38.2	38.0		38.2	0.0
8 充足数(件)	1,587	1,554		1,598	▲0.7
9 充足率(8/4)(%)	17.7	16.4		15.2	2.5

\* 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和6年12月以前の数値は、令和7年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

別表2 有効求人倍率(季節調整値、倍)

	令和7年10月	令和7年9月	前 月 差 (ポイント)	令和6年10月
宮崎県	1.17	1.21	▲0.04	1.31
全 国	1.18	1.20	▲0.02	1.25

別表3 雇用保険一般受給者実人員の推移(基本手当基本分、人)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
令和5年度	3,922	4,286	4,763	4,963	5,119	4,746	4,597	4,365	3,992	4,198	3,925	3,773
令和6年度	3,989	4,458	4,594	5,245	4,796	4,836	4,585	4,185	4,285	4,126	3,910	3,809
令和7年度	3,882	4,223	4,788	5,561	5,387	5,516	5,220					

(受給者実人員＝失業給付を実際に受けた受給資格者の実数をいう)

別表4 安定所別有効求人倍率(原数値、倍)

	令和7年10月	令和7年9月	令和6年10月	前年同月差 (ポイント)
宮 崎	1.27	1.25	1.36	▲ 0.09
延 岡	1.16	1.21	1.41	▲ 0.25
日 向	1.14	1.12	1.25	▲ 0.11
都 城	1.09	1.12	1.39	▲ 0.30
日 南	1.10	1.11	1.04	0.06
高 鍋	1.03	1.09	1.16	▲ 0.13
小 林	1.27	1.32	1.46	▲ 0.19
県 計	1.19	1.20	1.33	▲ 0.14

(注)ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の(注2)を参照



別表5 九州各県の有効求人倍率(季節調整値、倍)

	令和7年10月	令和7年9月	前月差 (ポイント)	令和6年10月
福岡	1.07	1.10	▲0.03	1.19
佐賀	1.16	1.21	▲0.05	1.30
長崎	1.07	1.08	▲0.01	1.19
熊本	1.13	1.13	0.00	1.23
大分	1.22	1.24	▲0.02	1.38
宮崎	1.17	1.21	▲0.04	1.31
鹿児島	1.01	1.05	▲0.04	1.12
沖縄	0.96	0.99	▲0.03	1.01

\* 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和6年12月以前の数値は、令和7年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

別表6 パートタイム職業紹介状況(一般パートタイム)

	令和7年10月	令和7年9月	令和6年10月	前年同月 増減率・差 (%)
1 月間有効求職者数(人)	8,703	8,642	8,450	3.0
2 新規求職申込件数(件)	1,652	1,653	1,606	2.9
3 月間有効求人数 (人)	8,060	8,006	8,879	▲9.2
4 新規求人数 (人)	2,939	3,383	3,830	▲23.3
5 紹介件数 (件)	1,570	1,580	1,343	16.9
6 就職件数 (件)	684	651	682	0.3
7 充足数 (件)	659	632	655	0.6
8 充足率 (%)	22.4%	18.7%	17.1%	5.3

別表7 新規求職申込者の求職時の態様別内訳※令和5年1月分より掲載内容変更(常用フルタイムから一般フルタイム・パートへ変更)

県 計		24歳以下	25歳～34歳	35歳～44歳	45歳～54歳	55歳～64歳	65歳以上	合計
新規求職申込件数	令和7年10月	343	706	817	814	812	821	4,313
	令和6年10月	369	781	776	795	830	768	4,319
	前年比	▲7.0%	▲9.6%	5.3%	2.4%	▲2.2%	6.9%	▲0.1%
在職者	令和7年10月	114	233	302	265	186	121	1,221
	令和6年10月	111	261	279	228	203	116	1,198
	前年比	2.7%	▲10.7%	8.2%	16.2%	▲8.4%	4.3%	1.9%
離職者	令和7年10月	170	429	453	491	579	625	2,747
	令和6年10月	207	467	435	498	568	590	2,765
	前年比	▲17.9%	▲8.1%	4.1%	▲1.4%	1.9%	5.9%	▲0.7%
事業主都合	令和7年10月	10	63	68	98	128	174	541
	令和6年10月	16	47	71	102	122	157	515
	前年比	▲37.5%	34.0%	▲4.2%	▲3.9%	4.9%	10.8%	5.0%
自己都合	令和7年10月	157	364	374	380	394	401	2,070
	令和6年10月	187	411	355	386	389	378	2,106
	前年比	▲16.0%	▲11.4%	5.4%	▲1.6%	1.3%	6.1%	▲1.7%
無業者	令和7年10月	59	44	62	58	47	75	345
	令和6年10月	51	53	62	69	59	62	356
	前年比	15.7%	▲17.0%	0.0%	▲15.9%	▲20.3%	21.0%	▲3.1%

\* 一般・・・常用および臨時・季節を合わせた数。3ページ別表1職業紹介状況(新規学卒者を除きパートタイムを含む)の2 新規求職申込件数の内訳となる。

(注)ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の(注2)を参照

別表8 産業別・規模別新規求人状況(原数値)

項 目		求 人 状 況				
		令和7年10月	令和7年9月	令和6年10月	前年 同 月 比 (%)	前年 同 月 差
産業別・規模別						
A.B 農、林、漁業		315	257	272	15.8	43
C 鉱業、採石業、砂利採取業		5	6	6	▲16.7	▲1
D 建設業		723	766	804	▲10.1	▲81
E 製造業		718	1,010	1,064	▲32.5	▲346
	食料品製造業	186	380	434	▲57.1	▲248
	飲料・たばこ・飼料製造業	71	55	44	61.4	27
	繊維工業	44	75	47	▲6.4	▲3
	木材・木製品製造業	68	67	60	13.3	8
	家具・装備品製造業	17	9	19	▲10.5	▲2
	パルプ・紙・紙加工品製造業	7	22	10	▲30.0	▲3
	印刷・同関連業	23	11	31	▲25.8	▲8
	化学工業	2	5	6	▲66.7	▲4
	石油製品・石炭製品製造業	0	0	0	-	0
	プラスチック製品製造業	33	33	39	▲15.4	▲6
	ゴム製品製造業	14	1	26	▲46.2	▲12
	窯業・土石製品製造業	26	30	32	▲18.8	▲6
	鉄鋼業	6	7	0	-	6
	非鉄金属製造業	1	0	2	▲50.0	▲1
	金属製品製造業	39	55	39	0.0	0
	はん用機械器具製造業	21	47	47	▲55.3	▲26
	生産用機械器具製造業	28	24	26	7.7	2
	業務用機械器具製造業	26	34	34	▲23.5	▲8
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	22	40	49	▲55.1	▲27
	電気機械器具製造業	72	48	74	▲2.7	▲2
	情報通信機械器具製造業	3	1	5	▲40.0	▲2
	輸送用機械器具製造業	4	48	14	▲71.4	▲10
	その他の製造業	5	18	26	▲80.8	▲21
F 電気・ガス・熱供給・水道業		5	5	2	150.0	3
G 情報通信業		317	320	393	▲19.3	▲76
H 運輸業、郵便業		408	489	416	▲1.9	▲8
I 卸売業、小売業		792	886	1,236	▲35.9	▲444
J 金融業、保険業		37	88	77	▲51.9	▲40
K 不動産業、物品賃貸業		97	72	82	18.3	15
L 学術研究、専門・技術サービス業		160	203	129	24.0	31
M 宿泊業、飲食サービス業		398	386	715	▲44.3	▲317
	宿泊業	90	114	130	▲30.8	▲40
N 生活関連サービス業、娯楽業		245	231	324	▲24.4	▲79
O 教育、学習支援業		181	172	200	▲9.5	▲19
P 医療、福祉		2,621	2,478	3,085	▲15.0	▲464
Q 複合サービス事業		126	169	99	27.3	27
R サービス業(他に分類されないもの)		1,764	1,261	1,341	31.5	423
S.T 公務、その他		29	688	264	▲89.0	▲235
合 計		8,941	9,487	10,509	▲14.9	▲1,568
規 模 別	29人以下	5,923	5,636	6,852	▲13.6	▲929
	30～99人	1,930	2,028	2,304	▲16.2	▲374
	100～299人	684	847	786	▲13.0	▲102
	300～499人	196	185	174	12.6	22
	500～999人	170	179	144	18.1	26
	1,000人以上	38	612	249	▲84.7	▲211

産業分類は、令和5年7月改定の「日本標準産業分類」に基づく。

# 正社員の有効求人倍率（原数値）の推移

○ 正社員有効求人倍率は、1.04倍と前年同月より0.11ポイント低下。

(倍)

	平成 19年	平成 20年	平成 21年	平成 22年	平成 23年	平成 24年	平成 25年	平成 26年	平成 27年	平成 28年	平成 29年	平成 30年	令和 元年	令和 2年	令和 3年	令和 4年	令和 5年	令和 6年	令和 7年
1月	0.46	0.40	0.28	0.25	0.34	0.39	0.42	0.51	0.59	0.68	0.82	0.98	1.05	1.03	0.98	1.11	1.23	1.18	1.17
2月	0.47	0.40	0.26	0.24	0.35	0.38	0.42	0.51	0.58	0.43	0.81	0.97	1.05	0.99	0.99	1.12	1.21	1.15	1.18
3月	0.43	0.38	0.24	0.24	0.33	0.37	0.41	0.50	0.57	0.67	0.77	0.93	1.01	0.92	0.98	1.10	1.17	1.13	1.17
4月	0.38	0.33	0.21	0.22	0.30	0.34	0.37	0.46	0.53	0.64	0.74	0.90	0.98	0.86	0.95	1.05	1.10	1.06	1.07
5月	0.35	0.32	0.19	0.21	0.29	0.34	0.36	0.46	0.52	0.65	0.75	0.90	0.97	0.82	0.96	1.04	1.08	1.05	1.06
6月	0.35	0.29	0.18	0.21	0.30	0.34	0.38	0.48	0.52	0.67	0.77	0.95	1.00	0.84	0.98	1.09	1.10	1.07	1.08
7月	0.35	0.30	0.19	0.22	0.31	0.35	0.40	0.49	0.55	0.67	0.79	0.96	0.99	0.84	1.00	1.09	1.13	1.10	1.08
8月	0.37	0.32	0.19	0.24	0.33	0.37	0.43	0.51	0.59	0.71	0.82	0.96	0.98	0.85	1.00	1.11	1.12	1.11	1.07
9月	0.38	0.32	0.20	0.26	0.33	0.38	0.45	0.53	0.61	0.73	0.85	0.97	1.01	0.87	1.02	1.12	1.09	1.12	1.06
10月	0.39	0.31	0.21	0.27	0.33	0.39	0.46	0.54	0.63	0.76	0.87	0.99	1.04	0.89	1.05	1.15	1.13	1.15	1.04
11月	0.39	0.31	0.21	0.29	0.35	0.40	0.47	0.58	0.66	0.77	0.90	1.01	1.07	0.94	1.08	1.17	1.17	1.16	
12月	0.41	0.30	0.23	0.33	0.37	0.42	0.50	0.59	0.68	0.81	0.94	1.06	1.10	0.99	1.12	1.26	1.22	1.20	

(資料出所) 宮崎労働局集計

※数値は原数値。

※正社員とは、パートタイムを除く常用のうち、勤め先で正社員・正職員などと呼称される正規労働者をいう。

※正社員有効求人倍率＝正社員有効求人数／常用フルタイム有効求職者数。なお、常用フルタイム有効求職者にはフルタイムの派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれるため、厳密な意味での正社員有効求人倍率より低い値となる。

※令和元年は、平成31年1月～4月を含む。

※ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに来所せず、オンライン上で「求職者マイページ」を開いた求職者数が含まれている。

# 就業地別の求人数を用いた有効求人倍率（季節調整値）（令和7年10月）

## 「就業地別の求人数を用いた有効求人倍率」とは

→実際に就業する都道府県を求人地として集計した有効求人倍率。なお、通常発表している都道府県別の有効求人倍率は、求人を受理した場所を求人地として集計している。

- 本社が多く所在する地域では、受理地別の有効求人倍率より「就業地別の求人数を用いた有効求人倍率」が低い傾向がある。
- 宮崎県の「就業地別の求人数を用いた有効求人倍率」は1.27倍で受理地別の有効求人倍率(1.17倍)より0.10ポイント高い。

		① 有効求職者数	② 有効求人数	③ 就業地別 有効求人数	④ 有効求人倍率 ②／①	⑤ 就業地別 有効求人倍率 ③／①	⑥差 ⑤－④
令和6年	10月	20,331	26,631	28,897	1.31	1.42	0.11
	11月	20,503	26,590	28,752	1.30	1.40	0.10
	12月	20,329	26,251	28,498	1.29	1.40	0.11
令和7年	1月	20,317	26,169	28,303	1.29	1.39	0.10
	2月	20,083	25,897	28,240	1.29	1.41	0.12
	3月	20,189	26,024	28,418	1.29	1.41	0.12
	4月	20,154	25,658	28,068	1.27	1.39	0.12
	5月	20,263	25,715	27,993	1.27	1.38	0.11
	6月	20,266	25,254	27,589	1.25	1.36	0.11
	7月	20,304	24,817	27,257	1.22	1.34	0.12
	8月	20,575	24,665	26,648	1.20	1.30	0.10
	9月	20,587	24,898	26,980	1.21	1.31	0.10
	10月	20,622	24,121	26,185	1.17	1.27	0.10

（資料出所）宮崎労働局

※ 数値は季節調整値。季節調整法は、センサス局法Ⅱ（X-12-ARIMA）による。なお、令和6年12月以前の数値は、令和7年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

※ 有効求職者数は求職を受理したハローワークが所在する都道府県単位で集計。

※ 季節求人については受理所を就業地とみなしている。

※ 1件の求人に複数の就業地があり、就業地毎の求人数が明確でない場合、それぞれの就業地に順番に求人数を割り当てて配分している。

※ ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに来所せず、オンライン上で「求職者マイページ」を開設した求職者数が含まれている。

## Press Release

宮崎労働局発表  
令和7年11月28日

【照会先】

宮崎労働局職業安定部

部 長 向田 俊哉

職業安定課長 矢野 昌字

(電話) 0985-38-8823

### 令和7年度 新規学校卒業予定者の求職・求人等の状況（10月末）

宮崎労働局（局長 吉越正幸）では、令和8年3月に県内の学校を卒業する学生等の求職・求人等の状況を調査し、令和7年10月末の状況として取りまとめました。

宮崎労働局では、引き続き企業への積極的な求人開拓のほか、新規学卒者の就職支援の強化に努めてまいります。

【高校新卒者】（別紙1：令和7年10月末）

- 就職内定率は81.8%、前年比（82.7%）0.9ポイント低下
- 就職内定者に占める県内内定者の割合は59.3%、同（62.4%）3.1ポイント低下  
（参考）令和7年3月末の県内内定者の割合 64.4%
- 求職者全体の求人倍率は2.03倍、同（2.22倍）0.19ポイント低下
- 求人数は4,253人、同（4,378人）2.9%の減少
- 求職者数は2,093人、同（1,976人）5.9%の増加  
求職者全体に占める県内希望者の割合は61.7%、同（64.8%）3.1ポイント低下

【大学等新卒者】（別紙2：令和7年10月末）

- 大学等就職内定率は59.9%、前年比（59.7%）0.2ポイント上昇
- 就職内定者に占める県内内定者の割合は37.0%、同（35.6%）1.4ポイント上昇

※1 高校新卒者の数値は県内の高校からの報告（学校やハローワークによる職業紹介を希望している生徒の状況等）を、大学新卒者の数値は県内の大学等9校から宮崎労働局への報告を取りまとめたものです。

※2 高校新卒者の求人数は、県内の事業所より提出されたものを公表しています。





## 新規学校卒業予定者の求職・求人・就職の状況

〈令和8年3月卒業予定者〉

宮崎労働局

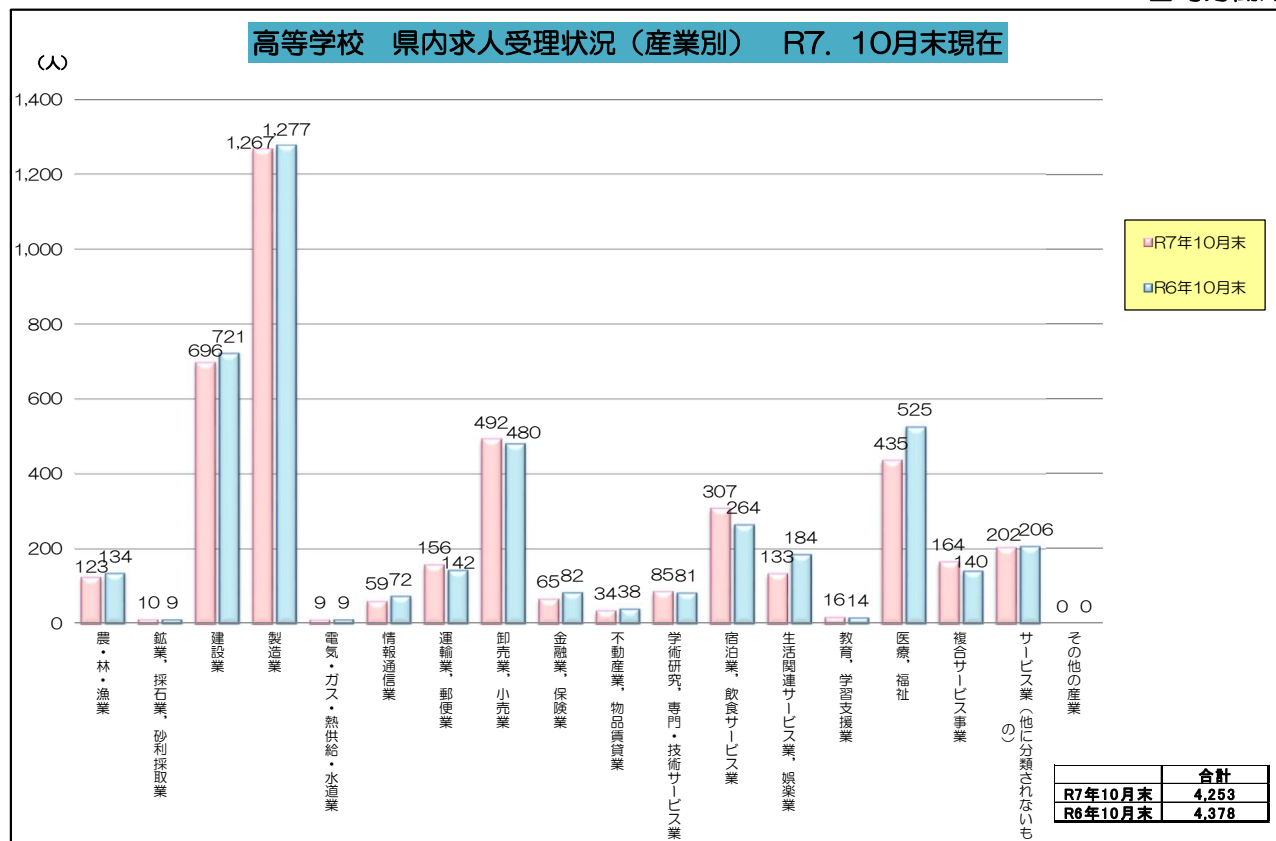
区 分		令和7年10月末現在			前年同月			対前年 増減率・差
		計	男	女	計	男	女	
高 校 卒 業	① 求 職 者 数	2,093	1,309	784	1,976	1,237	739	5.9%
	うち 県 内	1,291	733	558	1,280	727	553	0.9%
	うち 県 外	802	576	226	696	510	186	15.2%
	求職者全体に占める 県内希望者の割合	61.7%	56.0%	71.2%	64.8%	58.8%	74.8%	-3.1
	② 就 職 内 定 者 数	1,712	1,096	616	1,635	1,042	593	4.7%
	うち 県 内	1,015	579	436	1,021	579	442	-0.6%
	うち 県 外	697	517	180	614	463	151	13.5%
	就職内定者に占める 県内内定者の割合	59.3%	52.8%	70.8%	62.4%	55.6%	74.5%	-3.1
	③ 有 効 求 職 者 数	381	213	168	341	195	146	11.7%
	うち 県 内	276	154	122	259	148	111	6.6%
	うち 県 外	105	59	46	82	47	35	28.0%
業	④ 求 人 数	4,253			4,378			-2.9%
	⑤ 求 人 倍 率 ④ / ①	2.03			2.22			-0.19
	⑥ 就 職 内 定 率 ② / ①	81.8%	83.7%	78.6%	82.7%	84.2%	80.2%	-0.9
	うち 県 内	78.6%	79.0%	78.1%	79.8%	79.6%	79.9%	-1.2
	うち 県 外	86.9%	89.8%	79.6%	88.2%	90.8%	81.2%	-1.3

※中学卒業の求職者は、令和7年10月末現在で 0名。

※求人数は県内の事業所より提出されたものを公表している。

# 令和8年3月高等学校卒業予定者に係る産業別求人状況 【令和7年10月末現在】

宮崎労働局



産業分類	R7年10月末	R6年10月末	対前年増減率
農・林・漁業	123	134	▲8.2%
鉱業、採石業、砂利採取業	10	9	11.1%
建設業	696	721	▲3.5%
製造業	1267	1277	▲0.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	9	9	0.0%
情報通信業	59	72	▲18.1%
運輸業、郵便業	156	142	9.9%
卸売業、小売業	492	480	2.5%
金融業、保険業	65	82	▲20.7%
不動産業、物品賃貸業	34	38	▲10.5%
学術研究、専門・技術サービス業	85	81	4.9%
宿泊業、飲食サービス業	307	264	16.3%
生活関連サービス業、娯楽業	133	184	▲27.7%
教育、学習支援業	16	14	14.3%
医療、福祉	435	525	▲17.1%
複合サービス事業	164	140	17.1%
サービス業（他に分類されないもの）	202	206	▲1.9%
その他の産業	0	0	—
<b>合計</b>	<b>4,253</b>	<b>4,378</b>	<b>▲2.9%</b>

新規高等学校卒業者の求人・求職・就職状況

		7月末	8月末	9月末	10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
① 求 人 数	H 6. 3卒	3,982	4,533	4,813	5,010	5,178	5,368	5,576	5,703	5,752	5,779	—	—
	H 7. 3卒	2,876	3,388	3,784	4,066	4,227	4,477	4,696	4,961	5,016	5,019	—	—
	H 8. 3卒	2,524	2,988	3,294	3,587	3,763	3,923	4,122	4,270	4,319	4,321	—	—
	H 9. 3卒	2,074	2,531	2,859	3,122	3,348	3,521	3,694	3,873	3,900	3,903	—	—
	H10. 3卒	1,930	2,239	2,565	2,808	2,910	3,035	3,176	3,272	3,300	3,304	—	—
	H11. 3卒	1,095	1,272	1,426	1,600	1,708	1,821	1,944	2,085	2,109	2,111	—	—
	H12. 3卒	723	980	1,181	1,415	1,556	1,751	2,070	2,242	2,331	2,332	2,335	2,335
	H13. 3卒	863	1,064	1,265	1,459	1,739	1,964	2,106	2,242	2,265	2,269	2,269	2,269
	H14. 3卒	660	843	959	1,082	1,377	1,501	1,724	1,879	1,924	1,931	1,932	1,933
	H15. 3卒	526	725	890	1,086	1,337	1,430	1,660	1,815	1,892	1,893	1,893	1,893
	H16. 3卒	556	807	1,012	1,279	1,483	1,623	1,844	2,038	2,114	2,119	2,119	2,119
	H17. 3卒	755	1,081	1,345	1,688	1,899	1,974	2,161	2,257	2,301	2,313	2,316	2,316
	H18. 3卒	819	1,150	1,383	1,686	1,882	1,978	2,182	2,263	2,293	2,294	2,294	2,294
	H19. 3卒	1,283	1,560	1,806	2,169	2,278	2,379	2,523	2,620	2,650	2,650	2,651	2,651
	H20. 3卒	1,254	1,534	1,710	2,028	2,255	2,331	2,410	2,441	2,488	2,488	2,489	2,492
	H21. 3卒	1,449	1,649	1,770	1,962	2,010	2,073	2,131	2,154	2,156	2,156	2,156	2,156
	H22. 3卒	750	1,007	1,085	1,268	1,383	1,492	1,627	1,708	1,728	1,731	1,741	1,741
	H23. 3卒	765	1,034	1,189	1,395	1,503	1,609	1,736	1,784	1,819	1,825	1,825	1,825
	H24. 3卒	930	1,187	1,396	1,673	1,801	1,905	2,029	2,081	2,126	2,129	2,129	2,129
	H25. 3卒	1,078	1,436	1,692	2,031	2,149	2,284	2,390	2,461	2,485	2,485	2,486	2,486
	H26. 3卒	1,403	1,765	1,997	2,289	2,434	2,553	2,625	2,667	2,677	2,682	2,682	2,686
	H27. 3卒	1,897	2,163	2,586	2,870	2,939	3,016	3,079	3,099	3,102	3,102	3,102	3,102
	H28. 3卒	2,408	2,709	2,960	3,181	3,235	3,293	3,340	3,360	3,371	3,375	3,375	3,372
	H29. 3卒	2,913	3,215	3,400	3,573	3,646	3,699	3,725	3,746	3,750	3,753	3,754	3,754
	H30. 3卒	3,448	3,696	3,866	4,022	4,073	4,099	4,126	4,138	4,141	4,141	4,142	4,148
	H31. 3卒	3,901	4,094	4,161	4,344	4,407	4,445	4,480	4,498	4,504	4,518	4,522	4,520
	R2. 3卒	4,039	4,183	4,316	4,437	4,481	4,523	4,537	4,547	4,552	4,553	4,553	4,560
	R3. 3卒	3,161	3,367	3,532	3,678	3,794	3,905	3,956	3,970	3,978	3,980	3,980	3,984
	R4. 3卒	3,323	3,513	3,672	3,782	3,830	3,919	3,957	3,987	3,992	3,992	4,002	4,010
	R5. 3卒	3,788	4,021	4,174	4,288	4,310	4,360	4,389	4,400	4,405	4,406	4,406	4,422
	R6. 3卒	4,124	4,309	4,455	4,522	4,549	4,571	4,608	4,616	4,620	4,620	4,620	4,624
	R7. 3卒	3,956	4,166	4,282	4,378	4,400	4,437	4,479	4,493	4,499	4,500	4,500	4,508
	<b>R8. 3卒</b>	<b>3,968</b>	<b>4,082</b>	<b>4,178</b>	<b>4,253</b>								
	対前年増減率	0.3%	-2.0%	-2.4%	-2.9%								

新規高等学校卒業者の求人・求職・就職状況														
		7月末	8月末	9月末	10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末	
求職者数	②全体（県外＋県内）	H 6. 3卒	5,555	5,493	5,633	5,965	6,092	6,066	6,021	6,047	5,952	5,734	—	—
		H 7. 3卒	5,758	5,623	5,699	5,667	5,710	5,715	5,704	5,571	5,464	5,215	—	—
		H 8. 3卒	5,642	5,523	5,460	5,458	5,480	5,480	5,391	5,258	5,123	4,907	—	—
		H 9. 3卒	5,394	5,149	5,121	5,024	5,035	5,010	4,990	4,826	4,658	4,570	—	—
		H10. 3卒	5,317	5,231	5,028	4,972	5,014	5,000	4,935	4,827	4,606	4,482	—	—
		H11. 3卒	4,754	4,562	4,427	4,383	4,388	4,349	4,287	4,112	3,929	3,728	—	—
		H12. 3卒	4,422	4,284	4,223	4,181	4,170	4,221	3,988	3,852	3,697	3,613	3,569	3,548
		H13. 3卒	4,600	4,439	4,279	4,196	4,243	4,232	4,086	3,966	3,854	3,744	3,741	3,715
		H14. 3卒	4,379	4,143	4,150	4,115	4,133	4,025	3,830	3,679	3,517	3,371	3,388	3,338
		H15. 3卒	4,123	3,836	3,582	3,542	3,610	3,644	3,495	3,412	3,271	3,242	3,269	3,202
		H16. 3卒	3,977	3,863	3,710	3,646	3,762	3,709	3,591	3,517	3,447	3,397	3,369	3,358
		H17. 3卒	3,793	3,726	3,673	3,607	3,645	3,648	3,532	3,468	3,358	3,309	3,309	3,300
		H18. 3卒	3,581	3,547	3,382	3,383	3,386	3,371	3,329	3,256	3,194	3,179	3,161	3,155
		H19. 3卒	3,563	3,520	3,545	3,554	3,511	3,473	3,401	3,347	3,308	3,306	3,273	3,259
		H20. 3卒	3,464	3,356	3,391	3,268	3,318	3,314	3,261	3,238	3,211	3,197	3,196	3,193
		H21. 3卒	3,207	3,122	3,203	3,177	3,193	3,168	3,112	3,058	3,002	3,001	2,985	2,948
		H22. 3卒	3,160	3,063	3,021	2,916	2,927	2,888	2,838	2,768	2,748	2,762	2,743	2,724
		H23. 3卒	3,094	2,945	2,872	2,774	2,825	2,817	2,770	2,738	2,767	2,772	2,777	2,763
		H24. 3卒	2,977	2,892	2,769	2,801	2,850	2,829	2,802	2,753	2,735	2,745	2,745	2,745
		H25. 3卒	3,281	3,112	3,037	2,926	2,935	2,897	2,864	2,838	2,815	2,809	2,870	2,870
		H26. 3卒	2,912	2,852	2,849	2,730	2,772	2,753	2,739	2,730	2,730	2,729	2,725	2,721
		H27. 3卒	2,974	2,902	2,910	2,914	2,909	2,891	2,845	2,825	2,800	2,795	2,793	2,793
		H28. 3卒	2,936	2,821	2,756	2,778	2,790	2,736	2,718	2,721	2,701	2,695	2,694	2,693
		H29. 3卒	2,748	2,757	2,745	2,741	2,740	2,715	2,713	2,709	2,712	2,708	2,707	2,706
		H30. 3卒	2,508	2,557	2,561	2,537	2,540	2,543	2,520	2,505	2,504	2,498	2,497	2,496
		H31. 3卒	2,666	2,643	2,611	2,628	2,619	2,630	2,609	2,612	2,593	2,588	2,587	2,586
		R2. 3卒	2,563	2,522	2,530	2,527	2,536	2,532	2,530	2,524	2,591	2,586	2,586	2,585
		R3. 3卒	2,438	2,458	2,455	2,385	2,332	2,305	2,279	2,252	2,260	2,253	2,249	2,245
		R4. 3卒	2,144	2,085	2,047	2,071	2,060	2,053	2,093	2,082	2,064	2,061	2,061	2,050
		R5. 3卒	1,809	2,079	2,053	2,043	2,043	2,038	2,014	1,999	1,986	1,986	1,987	1,986
		R6. 3卒	1,942	1,941	1,953	1,926	1,937	1,915	1,911	1,902	1,887	1,885	1,884	1,879
		R7. 3卒	1,954	1,983	1,974	1,976	1,992	2,002	1,978	1,977	1,970	1,966	1,967	1,956
		R8. 3卒	2,121	2,104	2,104	2,093								

新規高等学校卒業者の求人・求職・就職状況

			7月末	8月末	9月末	10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
求職者数	③うち県内	H 6. 3卒	3,216	3,236	3,248	3,486	3,608	3,597	3,559	3,572	3,474	3,308	—	—
		H 7. 3卒	3,252	3,176	3,197	3,331	3,400	3,455	3,459	3,346	3,274	3,074	—	—
		H 8. 3卒	3,441	3,451	3,377	3,398	3,457	3,469	3,392	3,289	3,185	3,017	—	—
		H 9. 3卒	3,144	3,094	3,032	3,023	3,056	3,031	3,024	2,921	2,747	2,668	—	—
		H10. 3卒	2,897	2,924	2,696	2,739	2,799	2,777	2,731	2,673	2,489	2,373	—	—
		H11. 3卒	2,472	2,269	2,184	2,248	2,357	2,364	2,337	2,214	2,074	1,912	—	—
		H12. 3卒	2,236	2,284	2,253	2,384	2,497	2,521	2,433	2,352	2,203	2,161	2,119	2,103
		H13. 3卒	2,561	2,453	2,400	2,449	2,584	2,606	2,537	2,455	2,354	2,286	2,287	2,263
		H14. 3卒	2,501	2,293	2,316	2,369	2,513	2,453	2,352	2,240	2,147	2,042	2,059	2,009
		H15. 3卒	2,347	2,231	2,131	2,146	2,210	2,303	2,184	2,149	2,052	2,030	2,075	2,013
		H16. 3卒	2,406	2,310	2,274	2,317	2,457	2,421	2,351	2,274	2,221	2,189	2,167	2,157
		H17. 3卒	2,343	2,291	2,333	2,330	2,399	2,392	2,281	2,230	2,148	2,104	2,105	2,097
		H18. 3卒	2,122	2,097	1,950	1,997	2,042	2,024	1,990	1,948	1,875	1,856	1,836	1,832
		H19. 3卒	2,085	1,996	2,052	2,139	2,117	2,077	2,029	1,979	1,947	1,951	1,932	1,919
		H20. 3卒	1,989	1,948	1,957	1,919	1,960	1,948	1,894	1,885	1,858	1,845	1,840	1,838
		H21. 3卒	1,801	1,754	1,739	1,716	1,753	1,741	1,699	1,657	1,610	1,616	1,603	1,593
		H22. 3卒	1,724	1,674	1,634	1,662	1,745	1,735	1,709	1,671	1,649	1,669	1,654	1,642
		H23. 3卒	1,714	1,585	1,493	1,539	1,621	1,668	1,646	1,640	1,652	1,658	1,662	1,649
		H24. 3卒	1,619	1,558	1,467	1,577	1,667	1,664	1,655	1,629	1,611	1,620	1,622	1,622
		H25. 3卒	1,950	1,848	1,706	1,712	1,761	1,731	1,716	1,699	1,673	1,669	1,721	1,721
		H26. 3卒	1,597	1,583	1,586	1,542	1,632	1,633	1,626	1,616	1,607	1,605	1,601	1,598
		H27. 3卒	1,563	1,460	1,549	1,589	1,612	1,610	1,570	1,552	1,521	1,518	1,518	1,518
		H28. 3卒	1,606	1,568	1,519	1,540	1,574	1,535	1,522	1,525	1,519	1,514	1,513	1,512
		H29. 3卒	1,539	1,575	1,523	1,546	1,545	1,546	1,550	1,544	1,547	1,542	1,541	1,540
		H30. 3卒	1,429	1,450	1,457	1,474	1,481	1,485	1,471	1,462	1,459	1,457	1,457	1,457
		H31. 3卒	1,553	1,557	1,523	1,538	1,542	1,554	1,538	1,546	1,536	1,532	1,531	1,530
		R2. 3卒	1,535	1,489	1,491	1,498	1,504	1,504	1,503	1,501	1,540	1,536	1,536	1,535
		R3. 3卒	1,443	1,532	1,510	1,471	1,457	1,441	1,425	1,406	1,419	1,412	1,408	1,405
		R4. 3卒	1,357	1,329	1,315	1,365	1,361	1,366	1,380	1,370	1,361	1,358	1,358	1,347
		R5. 3卒	1,142	1,324	1,297	1,326	1,334	1,333	1,311	1,303	1,296	1,296	1,297	1,296
		R6. 3卒	1,242	1,239	1,236	1,248	1,264	1,243	1,245	1,237	1,220	1,218	1,217	1,210
		R7. 3卒	1,226	1,293	1,272	1,280	1,281	1,292	1,278	1,277	1,269	1,265	1,264	1,257
		R8. 3卒	1,237	1,279	1,281	1,291								

新規高等学校卒業者の求人・求職・就職状況														
		7月末	8月末	9月末	10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末	
求職者数	就職希望者に占める県内希望者の割合	H 6. 3卒	57.9%	58.9%	57.7%	58.4%	59.2%	59.3%	59.1%	59.1%	58.4%	57.7%	—	—
		H 7. 3卒	56.5%	56.5%	56.1%	58.8%	59.5%	60.5%	60.6%	60.1%	59.9%	58.9%	—	—
		H 8. 3卒	61.0%	62.5%	61.8%	62.3%	63.1%	63.3%	62.9%	62.6%	62.2%	61.5%	—	—
		H 9. 3卒	58.3%	60.1%	59.2%	60.2%	60.7%	60.5%	60.6%	60.5%	59.0%	58.4%	—	—
		H10. 3卒	54.5%	55.9%	53.6%	55.1%	55.8%	55.5%	55.3%	55.4%	54.0%	52.9%	—	—
		H11. 3卒	52.0%	49.7%	49.3%	51.3%	53.7%	54.4%	54.5%	53.8%	52.8%	51.3%	—	—
		H12. 3卒	50.6%	53.3%	53.4%	57.0%	59.9%	59.7%	61.0%	61.1%	59.6%	59.8%	59.4%	59.3%
		H13. 3卒	55.7%	55.3%	56.1%	58.4%	60.9%	61.6%	62.1%	61.9%	61.1%	61.1%	61.1%	60.9%
		H14. 3卒	57.1%	55.3%	55.8%	57.6%	60.8%	60.9%	61.4%	60.9%	61.0%	60.6%	60.8%	60.2%
		H15. 3卒	56.9%	58.2%	59.5%	60.6%	61.2%	63.2%	62.5%	63.0%	62.7%	62.6%	63.5%	62.9%
		H16. 3卒	60.5%	59.8%	61.3%	63.5%	65.3%	65.3%	65.5%	64.7%	64.4%	64.4%	64.3%	64.2%
		H17. 3卒	61.8%	61.5%	63.5%	64.6%	65.8%	65.6%	64.6%	64.3%	64.0%	63.6%	63.6%	63.5%
		H18. 3卒	59.3%	59.1%	57.7%	59.0%	60.3%	60.0%	59.8%	59.8%	58.7%	58.4%	58.1%	58.1%
		H19. 3卒	58.5%	56.7%	57.9%	60.2%	60.3%	59.8%	59.7%	59.1%	58.9%	59.0%	59.0%	58.9%
		H20. 3卒	57.4%	58.0%	57.7%	58.7%	59.1%	58.8%	58.1%	58.2%	57.9%	57.7%	57.6%	57.6%
		H21. 3卒	56.2%	56.2%	54.3%	54.0%	54.9%	55.0%	54.6%	54.2%	53.6%	53.8%	53.7%	54.0%
		H22. 3卒	54.6%	54.7%	54.1%	57.0%	59.6%	60.1%	60.2%	60.4%	60.0%	60.4%	60.3%	60.3%
		H23. 3卒	55.4%	53.8%	52.0%	55.5%	57.4%	59.2%	59.4%	59.9%	59.7%	59.8%	59.8%	59.7%
		H24. 3卒	54.4%	53.9%	53.0%	56.3%	58.5%	58.8%	59.1%	59.2%	58.9%	59.0%	59.1%	59.1%
		H25. 3卒	59.4%	59.4%	56.2%	58.5%	60.0%	59.8%	59.9%	59.9%	59.4%	59.4%	60.0%	60.0%
		H26. 3卒	54.8%	55.5%	55.7%	56.5%	58.9%	59.3%	59.4%	59.2%	58.9%	58.8%	58.8%	58.7%
		H27. 3卒	52.6%	50.3%	53.2%	54.5%	55.4%	55.7%	55.2%	54.9%	54.3%	54.3%	54.4%	54.4%
		H28. 3卒	54.7%	55.6%	55.1%	55.4%	56.4%	56.1%	56.0%	56.0%	56.2%	56.2%	56.2%	56.1%
		H29. 3卒	56.0%	57.1%	55.5%	56.4%	56.4%	56.9%	57.1%	57.0%	57.0%	56.9%	56.9%	56.9%
		H30. 3卒	57.0%	56.7%	56.9%	58.1%	58.3%	58.4%	58.4%	58.4%	58.3%	58.3%	58.4%	58.4%
		H31. 3卒	58.3%	58.9%	58.3%	58.5%	58.9%	59.1%	58.9%	59.2%	59.2%	59.2%	59.2%	59.2%
		R2. 3卒	59.9%	59.0%	58.9%	59.3%	59.3%	59.4%	59.4%	59.5%	59.4%	59.4%	59.4%	59.4%
		R3. 3卒	59.2%	62.3%	61.5%	61.7%	62.5%	62.5%	62.5%	62.4%	62.8%	62.7%	62.6%	62.6%
		R4. 3卒	63.3%	63.7%	64.2%	65.9%	66.1%	66.5%	65.9%	65.8%	65.9%	65.9%	65.9%	65.7%
		R5. 3卒	63.1%	63.7%	63.2%	64.9%	65.3%	65.4%	65.1%	65.2%	65.3%	65.3%	65.3%	65.3%
		R6. 3卒	64.0%	63.8%	63.3%	64.8%	65.3%	64.9%	65.1%	65.0%	64.7%	64.6%	64.6%	64.4%
		R7. 3卒	62.7%	65.2%	64.4%	64.8%	64.3%	64.5%	64.6%	64.6%	64.4%	64.3%	64.3%	64.3%
		R8. 3卒	58.3%	60.8%	60.9%	61.7%								



新規高等学校卒業者の求人・求職・就職状況														
			7月末	8月末	9月末	10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
求人倍率	求職者全体に対する求人倍率 ① / ②	H 6. 3卒	0.72	0.83	0.85	0.84	0.85	0.88	0.93	0.94	0.97	1.01	—	—
		H 7. 3卒	0.50	0.60	0.66	0.72	0.74	0.78	0.82	0.89	0.92	0.96	—	—
		H 8. 3卒	0.45	0.54	0.60	0.66	0.69	0.72	0.76	0.81	0.84	0.88	—	—
		H 9. 3卒	0.38	0.49	0.56	0.62	0.66	0.70	0.74	0.80	0.84	0.85	—	
		H10. 3卒	0.36	0.43	0.51	0.56	0.58	0.61	0.64	0.68	0.72	0.74	—	
		H11. 3卒	0.23	0.28	0.32	0.37	0.39	0.42	0.45	0.51	0.54	0.57	—	—
		H12. 3卒	0.16	0.23	0.28	0.34	0.37	0.41	0.52	0.58	0.63	0.65	0.65	0.66
		H13. 3卒	0.19	0.24	0.30	0.35	0.41	0.46	0.52	0.57	0.59	0.61	0.61	0.61
		H14. 3卒	0.15	0.20	0.23	0.26	0.33	0.37	0.45	0.51	0.55	0.57	0.57	0.58
		H15. 3卒	0.13	0.19	0.25	0.31	0.37	0.39	0.47	0.53	0.58	0.58	0.58	0.59
		H16. 3卒	0.14	0.21	0.27	0.35	0.39	0.44	0.51	0.58	0.61	0.62	0.63	0.63
		H17. 3卒	0.20	0.29	0.37	0.47	0.52	0.54	0.61	0.65	0.69	0.70	0.70	0.70
		H18. 3卒	0.23	0.32	0.41	0.50	0.56	0.59	0.66	0.70	0.72	0.72	0.73	0.73
		H19. 3卒	0.36	0.44	0.51	0.61	0.65	0.68	0.74	0.78	0.80	0.80	0.81	0.81
		H20. 3卒	0.36	0.46	0.50	0.62	0.68	0.70	0.74	0.75	0.77	0.78	0.78	0.78
		H21. 3卒	0.45	0.53	0.55	0.62	0.63	0.65	0.68	0.70	0.72	0.72	0.72	0.73
		H22. 3卒	0.24	0.33	0.36	0.43	0.47	0.52	0.57	0.62	0.63	0.63	0.63	0.64
		H23. 3卒	0.25	0.35	0.41	0.50	0.53	0.57	0.63	0.65	0.66	0.66	0.66	0.66
		H24. 3卒	0.31	0.41	0.50	0.60	0.63	0.67	0.72	0.76	0.78	0.78	0.78	0.78
		H25. 3卒	0.33	0.46	0.56	0.69	0.73	0.79	0.83	0.87	0.88	0.88	0.87	0.87
		H26. 3卒	0.48	0.62	0.70	0.84	0.88	0.93	0.96	0.98	0.98	0.98	0.98	0.99
		H27. 3卒	0.64	0.75	0.89	0.98	1.01	1.04	1.08	1.10	1.11	1.11	1.11	1.11
		H28. 3卒	0.82	0.96	1.07	1.15	1.16	1.20	1.23	1.23	1.25	1.25	1.25	1.25
		H29. 3卒	1.06	1.17	1.24	1.30	1.33	1.36	1.37	1.38	1.38	1.39	1.39	1.39
		H30. 3卒	1.37	1.45	1.51	1.59	1.60	1.61	1.64	1.65	1.65	1.66	1.66	1.66
		H31. 3卒	1.46	1.55	1.59	1.65	1.68	1.69	1.72	1.72	1.74	1.75	1.75	1.75
		R2. 3卒	1.58	1.66	1.71	1.76	1.77	1.79	1.79	1.80	1.76	1.76	1.76	1.76
		R3. 3卒	1.30	1.37	1.44	1.54	1.63	1.69	1.74	1.76	1.76	1.77	1.77	1.77
		R4. 3卒	1.55	1.68	1.79	1.83	1.86	1.91	1.89	1.91	1.93	1.94	1.94	1.96
		R5. 3卒	2.09	1.93	2.03	2.10	2.11	2.14	2.18	2.20	2.22	2.22	2.22	2.23
		R6. 3卒	2.12	2.22	2.28	2.35	2.35	2.39	2.41	2.43	2.45	2.45	2.45	2.46
		R7. 3卒	2.02	2.10	2.17	2.22	2.21	2.22	2.26	2.27	2.28	2.29	2.29	2.30
				R8. 3卒	1.87	1.94	1.99	2.03						

新規高等学校卒業者の求人・求職・就職状況

		7月末	8月末	9月末	10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
④全体（県外＋県内） 内定者数	H 6. 3卒	—	—	2,733	4,312	4,859	5,123	5,350	5,679	5,821	5,734	—	—
	H 7. 3卒	—	—	2,559	3,869	4,316	4,624	4,943	5,204	5,343	5,215	—	—
	H 8. 3卒	—	—	2,271	3,566	3,999	4,388	4,666	4,919	4,991	4,863	—	—
	H 9. 3卒	—	—	2,099	3,291	3,674	3,955	4,239	4,481	4,531	4,508	—	—
	H10. 3卒	—	—	2,163	3,070	3,618	3,850	4,079	4,312	4,384	4,379	—	—
	H11. 3卒	—	—	1,731	2,529	2,833	3,056	3,245	3,511	3,555	3,582	—	—
	H12. 3卒	—	—	1,294	2,043	2,358	2,697	2,916	3,359	3,480	3,488	3,515	3,525
	H13. 3卒	—	—	1,402	2,119	2,529	2,800	3,202	3,487	3,608	3,645	3,660	3,672
	H14. 3卒	—	—	1,108	1,851	2,148	2,478	2,725	3,033	3,152	3,209	3,229	3,270
	H15. 3卒	—	—	944	1,557	1,863	2,243	2,474	2,804	3,009	3,054	3,122	3,132
	H16. 3卒	—	—	970	1,630	1,989	2,432	2,661	3,074	3,219	3,257	3,309	3,329
	H17. 3卒	—	—	1,108	1,867	2,290	2,674	2,830	3,078	3,172	3,189	3,228	3,252
	H18. 3卒	—	—	1,249	1,954	2,249	2,618	2,773	2,999	3,057	3,090	3,112	3,115
	H19. 3卒	—	—	1,350	2,189	2,544	2,864	2,992	3,153	3,213	3,224	3,215	3,218
	H20. 3卒	—	—	1,452	2,201	2,485	2,839	2,937	3,089	3,136	3,146	3,151	3,152
	H21. 3卒	—	—	1,392	2,120	2,391	2,640	2,737	2,865	2,894	2,905	2,929	2,899
	H22. 3卒	—	—	963	1,586	1,852	2,155	2,297	2,501	2,594	2,621	2,671	2,692
	H23. 3卒	—	—	1,144	1,710	1,971	2,271	2,376	2,571	2,688	2,722	2,733	2,743
	H24. 3卒	—	—	1,092	1,853	2,143	2,431	2,555	2,653	2,688	2,716	2,723	2,726
	H25. 3卒	—	—	1,077	1,936	2,331	2,601	2,683	2,762	2,789	2,793	2,866	2,867
	H26. 3卒	—	—	1,025	1,931	2,318	2,554	2,621	2,685	2,709	2,717	2,721	2,720
	H27. 3卒	—	—	1,418	2,219	2,524	2,676	2,730	2,777	2,788	2,789	2,789	2,791
	H28. 3卒	—	—	1,386	2,229	2,467	2,556	2,611	2,678	2,689	2,692	2,692	2,692
	H29. 3卒	—	—	1,531	2,255	2,446	2,551	2,615	2,671	2,694	2,697	2,697	2,700
	H30. 3卒	—	—	1,434	2,122	2,273	2,368	2,441	2,467	2,486	2,490	2,492	2,492
	H31. 3卒	—	—	1,512	2,227	2,409	2,480	2,541	2,572	2,580	2,584	2,584	2,584
	R2. 3卒	—	—	1,599	2,144	2,294	2,385	2,444	2,498	2,586	2,584	2,584	2,584
	R3. 3卒	—	—	※	1,439	1,931	2,097	2,169	2,218	2,241	2,239	2,239	2,240
	R4. 3卒	—	—	1,160	1,723	1,847	1,898	1,974	2,025	2,048	2,050	2,051	2,048
	R5. 3卒	—	—	1,053	1,715	1,828	1,885	1,906	1,952	1,976	1,976	1,979	1,979
	R6. 3卒	—	—	1,039	1,593	1,696	1,766	1,817	1,864	1,873	1,874	1,873	1,873
	R7. 3卒	—	—	1,182	1,635	1,775	1,838	1,888	1,932	1,948	1,949	1,951	1,952
	R8. 3卒	—	—	1,234	1,712								

※高校新卒者の内定開始時期について、R3. 3卒は、新型コロナウイルス感染症の影響により1か月延期された。

新規高等学校卒業者の求人・求職・就職状況

		7月末	8月末	9月末	10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末	
内 定 者 数	⑤うち県内	H 6. 3卒	—	—	1,191	2,243	2,596	2,807	2,999	3,259	3,364	3,308	—	—
		H 7. 3卒	—	—	1,122	1,954	2,273	2,532	2,797	3,016	3,167	3,074	—	—
		H 8. 3卒	—	—	1,056	1,965	2,266	2,555	2,768	2,990	3,066	2,979	—	—
		H 9. 3卒	—	—	954	1,679	1,955	2,172	2,389	2,607	2,630	2,611	—	—
		H10. 3卒	—	—	836	1,395	1,706	1,848	2,015	2,221	2,290	2,277	—	—
		H11. 3卒	—	—	530	965	1,168	1,344	1,507	1,722	1,762	1,787	—	—
		H12. 3卒	—	—	453	918	1,190	1,369	1,543	1,930	2,027	2,042	2,068	2,080
		H13. 3卒	—	—	582	968	1,247	1,470	1,819	2,054	2,160	2,195	2,210	2,221
		H14. 3卒	—	—	358	776	984	1,253	1,456	1,724	1,846	1,887	1,907	1,941
		H15. 3卒	—	—	310	653	854	1,178	1,352	1,654	1,830	1,873	1,937	1,947
		H16. 3卒	—	—	359	736	981	1,337	1,536	1,885	2,029	2,064	2,111	2,130
		H17. 3卒	—	—	453	908	1,218	1,541	1,664	1,886	1,982	1,994	2,030	2,051
		H18. 3卒	—	—	457	868	1,063	1,368	1,487	1,707	1,748	1,775	1,794	1,798
		H19. 3卒	—	—	512	985	1,266	1,554	1,668	1,811	1,863	1,872	1,876	1,879
		H20. 3卒	—	—	520	1,034	1,232	1,535	1,614	1,758	1,793	1,799	1,800	1,801
		H21. 3卒	—	—	493	947	1,109	1,318	1,397	1,497	1,526	1,537	1,561	1,556
		H22. 3卒	—	—	298	718	892	1,151	1,272	1,449	1,530	1,554	1,603	1,616
		H23. 3卒	—	—	375	751	951	1,209	1,300	1,483	1,580	1,611	1,620	1,630
		H24. 3卒	—	—	381	871	1,088	1,345	1,450	1,545	1,572	1,596	1,603	1,606
		H25. 3卒	—	—	362	950	1,267	1,496	1,566	1,635	1,655	1,658	1,719	1,720
		H26. 3卒	—	—	343	949	1,254	1,453	1,511	1,572	1,586	1,593	1,597	1,597
		H27. 3卒	—	—	537	1,066	1,302	1,430	1,477	1,510	1,511	1,514	1,515	1,516
		H28. 3卒	—	—	588	1,129	1,309	1,380	1,429	1,486	1,508	1,511	1,511	1,511
		H29. 3卒	—	—	689	1,175	1,317	1,407	1,463	1,511	1,531	1,531	1,531	1,534
		H30. 3卒	—	—	735	1,154	1,265	1,350	1,408	1,433	1,445	1,450	1,452	1,453
		H31. 3卒	—	—	799	1,234	1,368	1,429	1,482	1,512	1,524	1,528	1,528	1,528
		R2. 3卒	—	—	854	1,223	1,323	1,386	1,433	1,479	1,537	1,534	1,534	1,534
		R3. 3卒	—	—	※ —	832	1,157	1,273	1,335	1,381	1,404	1,401	1,401	1,402
		R4. 3卒	—	—	700	1,094	1,186	1,231	1,276	1,322	1,345	1,347	1,348	1,345
		R5. 3卒	—	—	650	1,077	1,155	1,205	1,224	1,264	1,288	1,288	1,291	1,290
		R6. 3卒	—	—	607	989	1,066	1,119	1,162	1,203	1,208	1,209	1,208	1,205
		R7. 3卒	—	—	719	1,021	1,115	1,163	1,202	1,241	1,254	1,255	1,255	1,256
		R8. 3卒	—	—	687	1,015								

※高校新卒者の内定開始時期について、R3. 3卒は、新型コロナウイルス感染症の影響により1か月延期された。

新規高等学校卒業者の求人・求職・就職状況

		7月末	8月末	9月末	10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
内 定 者 数	H 6. 3卒	—	—	43.6%	52.0%	53.4%	54.8%	56.1%	57.4%	57.8%	57.7%	—	—
	H 7. 3卒	—	—	43.8%	50.5%	52.7%	54.8%	56.6%	58.0%	59.3%	58.9%	—	—
	H 8. 3卒	—	—	46.5%	55.1%	56.7%	58.2%	59.3%	60.8%	61.4%	61.3%	—	—
	H 9. 3卒	—	—	45.5%	51.0%	53.2%	54.9%	56.4%	58.2%	58.0%	57.9%	—	—
	H10. 3卒	—	—	38.7%	45.4%	47.2%	48.0%	49.4%	51.5%	52.2%	52.0%	—	—
	H11. 3卒	—	—	30.6%	38.2%	41.2%	44.0%	46.4%	49.0%	49.6%	49.9%	—	—
	H12. 3卒	—	—	35.0%	44.9%	50.5%	50.8%	52.9%	57.5%	58.2%	58.5%	58.8%	59.0%
	H13. 3卒	—	—	41.5%	45.7%	49.3%	52.5%	56.8%	58.9%	59.9%	60.2%	60.4%	60.5%
	H14. 3卒	—	—	32.3%	41.9%	45.8%	50.6%	53.4%	56.8%	58.6%	58.8%	59.1%	59.4%
	H15. 3卒	—	—	32.8%	41.9%	45.8%	52.5%	54.6%	59.0%	60.8%	61.3%	62.0%	62.2%
	H16. 3卒	—	—	37.0%	45.2%	49.3%	55.0%	57.7%	61.3%	63.0%	63.4%	63.8%	64.0%
	H17. 3卒	—	—	40.9%	48.6%	53.2%	57.6%	58.8%	61.3%	62.5%	62.5%	62.9%	63.1%
	H18. 3卒	—	—	36.6%	44.4%	47.3%	52.3%	53.6%	56.9%	57.2%	57.4%	57.6%	57.7%
	H19. 3卒	—	—	37.9%	45.0%	49.8%	54.3%	55.7%	57.4%	58.0%	58.1%	58.4%	58.4%
	H20. 3卒	—	—	35.8%	47.0%	49.6%	54.1%	55.0%	56.9%	57.2%	57.2%	57.1%	57.1%
	H21. 3卒	—	—	35.4%	44.7%	46.4%	49.9%	51.0%	52.3%	52.7%	52.9%	53.3%	53.7%
	H22. 3卒	—	—	30.9%	45.3%	48.2%	53.4%	55.4%	57.9%	59.0%	59.3%	60.0%	60.0%
	H23. 3卒	—	—	32.8%	43.9%	48.2%	53.2%	54.7%	57.7%	58.8%	59.2%	59.3%	59.4%
	H24. 3卒	—	—	34.9%	47.0%	50.8%	55.3%	56.8%	58.2%	58.5%	58.8%	58.9%	58.9%
	H25. 3卒	—	—	33.6%	49.1%	54.4%	57.5%	58.4%	59.2%	59.3%	59.4%	60.0%	60.0%
	H26. 3卒	—	—	33.5%	49.1%	54.1%	56.9%	57.6%	58.5%	58.5%	58.6%	58.7%	58.7%
	H27. 3卒	—	—	37.9%	48.0%	51.6%	53.4%	54.1%	54.4%	54.2%	54.3%	54.3%	54.3%
	H28. 3卒	—	—	42.4%	50.7%	53.1%	54.0%	54.7%	55.5%	56.1%	56.1%	56.1%	56.1%
	H29. 3卒	—	—	45.0%	52.1%	53.8%	55.2%	55.9%	56.6%	56.8%	56.8%	56.8%	56.8%
	H30. 3卒	—	—	51.3%	54.4%	55.7%	57.0%	57.7%	58.1%	58.1%	58.2%	58.3%	58.3%
	H31. 3卒	—	—	52.8%	55.4%	56.8%	57.6%	58.3%	58.8%	59.1%	59.1%	59.1%	59.1%
	R2. 3卒	—	—	53.4%	57.0%	57.7%	58.1%	58.6%	59.2%	59.4%	59.4%	59.4%	59.4%
	R3. 3卒	—	—	※	57.8%	59.9%	60.7%	61.5%	62.3%	62.7%	62.6%	62.6%	62.6%
	R4. 3卒	—	—	60.3%	63.5%	64.2%	64.9%	64.6%	65.3%	65.7%	65.7%	65.7%	65.7%
	R5. 3卒	—	—	61.7%	62.8%	63.2%	63.9%	64.2%	64.8%	65.2%	65.2%	65.2%	65.2%
	R6. 3卒	—	—	58.4%	62.1%	62.9%	63.4%	64.0%	64.5%	64.5%	64.5%	64.5%	64.3%
	R7. 3卒	—	—	60.8%	62.4%	62.8%	63.3%	63.7%	64.2%	64.4%	64.4%	64.3%	64.3%
	R8. 3卒	—	—	55.7%	59.3%								

※高校新卒者の内定開始時期について、R3. 3卒は、新型コロナウイルス感染症の影響により1か月延期された。

新規高等学校卒業者の求人・求職・就職状況														
		7月末	8月末	9月末	10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末	
未 内 定 者 数	全 体 （ 県 外 + 県 内 ）	H 6. 3卒	—	—	2,900	1,653	1,233	943	671	368	131	0	—	—
		H 7. 3卒	—	—	3,140	1,798	1,394	1,091	761	367	121	0	—	—
		H 8. 3卒	—	—	3,189	1,892	1,481	1,092	725	339	132	44	—	—
		H 9. 3卒	—	—	3,022	1,733	1,361	1,055	751	345	127	62	—	—
		H10. 3卒	—	—	2,865	1,902	1,396	1,150	856	515	222	103	—	—
		H11. 3卒	—	—	2,696	1,854	1,555	1,293	1,042	601	374	146	—	—
		H12. 3卒	—	—	2,929	2,138	1,812	1,524	1,072	493	217	125	54	23
		H13. 3卒	—	—	2,877	2,077	1,714	1,432	884	479	246	99	81	43
		H14. 3卒	—	—	3,042	2,264	1,985	1,547	1,105	646	365	162	159	68
		H15. 3卒	—	—	2,638	1,985	1,747	1,401	1,021	608	262	188	147	70
		H16. 3卒	—	—	2,740	2,016	1,773	1,277	930	443	228	140	60	29
		H17. 3卒	—	—	2,565	1,740	1,355	974	702	390	186	120	81	48
		H18. 3卒	—	—	2,133	1,429	1,137	753	556	257	137	89	49	40
		H19. 3卒	—	—	2,195	1,365	967	609	409	194	95	82	58	41
		H20. 3卒	—	—	1,939	1,067	833	475	324	149	75	51	45	41
		H21. 3卒	—	—	1,811	1,057	802	528	375	193	108	96	56	49
		H22. 3卒	—	—	2,058	1,330	1,075	733	541	267	154	141	72	32
		H23. 3卒	—	—	1,728	1,064	854	546	394	167	79	50	44	20
		H24. 3卒	—	—	1,677	948	707	398	247	100	47	29	22	19
		H25. 3卒	—	—	1,960	990	604	296	181	76	26	16	4	3
		H26. 3卒	—	—	1,824	799	454	199	118	45	21	12	4	1
		H27. 3卒	—	—	1,492	695	385	215	115	48	12	6	4	2
		H28. 3卒	—	—	1,370	549	323	180	107	43	12	3	2	1
		H29. 3卒	—	—	1,214	486	294	164	98	38	18	11	10	6
		H30. 3卒	—	—	1,127	415	267	175	79	38	18	8	5	4
		H31. 3卒	—	—	1,099	401	210	150	68	40	13	4	3	2
		R2. 3卒	—	—	931	383	242	147	86	26	5	2	2	1
		R3. 3卒	—	—	※ —	946	401	208	110	34	19	14	10	5
		R4. 3卒	—	—	887	348	213	155	119	57	16	11	10	2
		R5. 3卒	—	—	1,000	328	215	153	108	47	10	10	8	7
		R6. 3卒	—	—	914	333	241	149	94	38	14	11	11	6
		R7. 3卒	—	—	792	341	217	164	90	45	22	17	16	4
		R8. 3卒	—	—	870	381								

※高校新卒者の内定開始時期について、R3. 3卒は、新型コロナウイルス感染症の影響により1か月延期された。

新規高等学校卒業者の求人・求職・就職状況														
		7月末	8月末	9月末	10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末	
未 内 定 者 数	うち 県 内	H 6. 3卒	—	—	2,057	1,243	1,012	790	560	313	110	0	—	—
		H 7. 3卒	—	—	2,075	1,377	1,127	923	662	330	107	0	—	—
		H 8. 3卒	—	—	2,321	1,433	1,191	914	624	299	119	38	—	—
		H 9. 3卒	—	—	2,078	1,344	1,101	859	635	314	117	57	—	—
		H10. 3卒	—	—	1,860	1,344	1,093	929	716	452	199	96	—	—
		H11. 3卒	—	—	1,654	1,283	1,189	1,020	830	492	312	125	—	—
		H12. 3卒	—	—	1,800	1,466	1,307	1,152	890	422	176	119	51	23
		H13. 3卒	—	—	1,818	1,481	1,337	1,136	718	401	194	91	77	42
		H14. 3卒	—	—	1,958	1,593	1,529	1,200	896	516	301	155	152	68
		H15. 3卒	—	—	1,821	1,493	1,356	1,125	832	495	222	157	138	66
		H16. 3卒	—	—	1,915	1,581	1,476	1,084	815	389	192	125	56	27
		H17. 3卒	—	—	1,880	1,422	1,181	851	617	344	166	110	75	46
		H18. 3卒	—	—	1,493	1,129	979	656	503	241	127	81	42	34
		H19. 3卒	—	—	1,540	1,154	851	523	361	168	84	79	56	40
		H20. 3卒	—	—	1,437	885	728	413	280	127	65	46	40	37
		H21. 3卒	—	—	1,246	769	644	423	302	160	84	79	42	37
		H22. 3卒	—	—	1,336	944	853	584	437	222	119	115	51	26
		H23. 3卒	—	—	1,118	788	670	459	346	157	72	47	42	19
		H24. 3卒	—	—	1,086	706	579	319	205	84	39	24	19	16
		H25. 3卒	—	—	1,344	762	494	235	150	64	18	11	2	1
		H26. 3卒	—	—	1,243	593	378	180	115	44	21	12	4	1
		H27. 3卒	—	—	1,012	523	310	180	93	42	10	4	3	2
		H28. 3卒	—	—	931	411	265	155	93	39	11	3	2	1
		H29. 3卒	—	—	834	371	228	139	87	33	16	11	10	6
		H30. 3卒	—	—	722	320	216	135	63	29	14	7	5	4
		H31. 3卒	—	—	724	304	174	125	56	34	12	4	3	2
		R2. 3卒	—	—	637	275	181	118	70	22	3	2	2	1
		R3. 3卒	—	—	※	639	300	168	90	25	15	11	7	3
		R4. 3卒	—	—	615	271	175	135	104	48	16	11	10	2
		R5. 3卒	—	—	647	249	179	128	87	39	8	8	6	6
		R6. 3卒	—	—	629	259	198	124	83	34	12	9	9	5
		R7. 3卒	—	—	553	259	166	129	76	36	15	10	9	1
		R8. 3卒	—	—	594	276								

※高校新卒者の内定開始時期について、R3. 3卒は、新型コロナウイルス感染症の影響により1か月延期された。



新規高等学校卒業者の求人・求職・就職状況

		7月末	8月末	9月末	10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
内 定 率	H 6. 3卒	—	—	48.5	72.3	79.8	84.5	88.9	93.9	97.8	100.0	—	—
	H 7. 3卒	—	—	44.9	68.3	75.6	80.9	86.7	93.4	97.8	100.0	—	—
	H 8. 3卒	—	—	41.6	65.3	73.0	80.1	86.6	93.6	97.4	99.1	—	—
	H 9. 3卒	—	—	41.0	65.5	73.0	78.9	84.9	92.9	97.3	98.6	—	—
	H10. 3卒	—	—	43.0	61.7	72.2	77.0	82.7	89.3	95.2	97.7	—	—
	H11. 3卒	—	—	39.1	57.7	64.6	70.3	75.7	85.4	90.5	96.1	—	—
	H12. 3卒	—	—	30.6	48.9	56.5	63.9	73.1	87.2	94.1	96.5	98.5	99.4
	H13. 3卒	—	—	32.8	50.5	59.6	66.2	78.4	87.9	93.6	97.4	97.8	98.8
	H14. 3卒	—	—	26.7	45.0	52.0	61.6	71.1	82.4	89.6	95.2	95.3	98.0
	H15. 3卒	—	—	26.4	44.0	51.6	61.6	70.8	82.2	92.0	94.2	95.5	97.8
	H16. 3卒	—	—	26.1	44.7	52.9	65.6	74.1	87.4	93.4	95.9	98.2	99.1
	H17. 3卒	—	—	30.2	51.8	62.8	73.3	80.1	88.8	94.5	96.4	97.6	98.5
	H18. 3卒	—	—	36.9	57.8	66.4	77.7	83.3	92.1	95.7	97.2	98.4	98.7
	H19. 3卒	—	—	38.1	61.6	72.5	82.5	88.0	94.2	97.1	97.5	98.2	98.7
	H20. 3卒	—	—	42.8	67.4	74.9	85.7	90.1	95.4	97.7	98.4	98.6	98.7
	H21. 3卒	—	—	43.5	66.7	74.9	83.3	87.9	93.7	96.4	96.8	98.1	98.3
	H22. 3卒	—	—	31.9	54.4	63.3	74.6	80.9	90.4	94.4	94.9	97.4	98.8
	H23. 3卒	—	—	39.8	61.6	69.8	80.6	85.8	93.9	97.1	98.2	98.4	99.3
	H24. 3卒	—	—	39.4	66.2	75.2	85.9	91.2	96.4	98.3	98.9	99.2	99.3
	H25. 3卒	—	—	35.5	66.2	79.4	89.8	93.7	97.3	99.1	99.4	99.9	99.9
	H26. 3卒	—	—	36.0	70.7	83.6	92.8	95.7	98.4	99.2	99.6	99.9	100.0
	H27. 3卒	—	—	48.7	76.1	86.8	92.6	96.0	98.3	99.6	99.8	99.9	99.9
	H28. 3卒	—	—	50.3	80.2	88.4	93.4	96.1	98.4	99.6	99.9	99.9	100.0
	H29. 3卒	—	—	55.8	82.3	89.3	94.0	96.4	98.6	99.3	99.6	99.6	99.8
	H30. 3卒	—	—	56.0	83.6	89.5	93.1	96.9	98.5	99.3	99.7	99.8	99.8
	H31. 3卒	—	—	57.9	84.7	92.0	94.3	97.4	98.5	99.5	99.8	99.9	99.9
	R2. 3卒	—	—	63.2	84.8	90.5	94.2	96.6	99.0	99.8	99.9	99.9	100.0
	R3. 3卒	—	—	※	60.3	82.8	91.0	95.2	98.5	99.2	99.4	99.6	99.8
	R4. 3卒	—	—	56.7	83.2	89.7	92.5	94.3	97.3	99.2	99.5	99.5	99.9
	R5. 3卒	—	—	51.3	83.9	89.5	92.5	94.6	97.6	99.5	99.5	99.6	99.6
	R6. 3卒	—	—	53.2	82.7	87.6	92.2	95.1	98.0	99.3	99.4	99.4	99.7
	R7. 3卒	—	—	59.9	82.7	89.1	91.8	95.4	97.7	98.9	99.1	99.2	99.8
	R8. 3卒	—	—	58.7	81.8								

※高校新卒者の内定開始時期について、R3. 3卒は、新型コロナウイルス感染症の影響により1か月延期された。

新規高等学校卒業者の求人・求職・就職状況

		7月末	8月末	9月末	10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
県内求職者の内定率 ⑤/③	H 6. 3卒	—	—	36.7	64.3	72.0	78.0	84.3	91.2	96.8	100.0	—	—
	H 7. 3卒	—	—	35.1	58.7	66.9	73.3	80.9	90.1	96.7	100.0	—	—
	H 8. 3卒	—	—	31.3	57.8	65.5	73.7	81.6	90.9	96.3	98.7	—	—
	H 9. 3卒	—	—	31.5	55.5	64.0	71.7	79.0	89.3	95.7	97.9	—	—
	H10. 3卒	—	—	31.0	50.9	61.0	66.5	73.8	83.1	92.0	96.0	—	—
	H11. 3卒	—	—	24.3	42.9	49.6	56.9	64.5	77.8	85.0	93.5	—	—
	H12. 3卒	—	—	20.1	38.5	47.7	54.3	63.4	82.1	92.0	94.5	97.6	98.9
	H13. 3卒	—	—	24.3	39.5	48.3	56.4	71.7	83.7	91.8	96.0	96.6	98.1
	H14. 3卒	—	—	15.5	32.8	39.2	51.1	61.9	77.0	86.0	92.4	92.6	96.6
	H15. 3卒	—	—	14.5	30.4	38.6	51.2	61.9	77.0	89.2	92.3	93.3	96.7
	H16. 3卒	—	—	15.8	31.8	39.9	55.2	65.3	82.9	91.4	94.3	97.4	98.7
	H17. 3卒	—	—	19.4	39.0	50.8	64.4	73.0	84.6	92.3	94.8	96.4	97.8
	H18. 3卒	—	—	23.4	43.5	52.1	67.6	74.7	87.6	93.2	95.6	97.7	98.1
	H19. 3卒	—	—	25.0	46.0	59.8	74.8	82.2	91.5	95.7	96.0	97.1	97.9
	H20. 3卒	—	—	26.6	53.9	62.9	78.8	85.2	93.3	96.5	97.5	97.8	98.0
	H21. 3卒	—	—	28.3	55.2	63.3	75.7	82.2	90.3	94.8	95.1	97.4	97.7
	H22. 3卒	—	—	18.2	43.2	51.1	66.3	74.4	86.7	92.8	93.1	96.9	98.4
	H23. 3卒	—	—	25.1	48.8	58.7	72.5	79.0	90.4	95.6	97.2	97.5	98.8
	H24. 3卒	—	—	26.0	55.2	65.3	80.8	87.6	94.8	97.6	98.5	98.8	99.0
	H25. 3卒	—	—	21.2	55.5	71.9	86.4	91.3	96.2	98.9	99.3	99.9	99.9
	H26. 3卒	—	—	21.6	61.5	76.8	89.0	92.9	97.3	98.7	99.3	99.8	99.9
	H27. 3卒	—	—	34.7	67.1	80.8	88.8	94.1	97.3	99.3	99.7	99.8	99.9
	H28. 3卒	—	—	38.7	73.3	83.2	89.9	93.9	97.4	99.3	99.8	99.9	99.9
	H29. 3卒	—	—	45.2	76.0	85.2	91.0	94.4	97.9	99.0	99.3	99.4	99.6
	H30. 3卒	—	—	50.4	78.3	85.4	90.9	95.7	98.0	99.0	99.5	99.7	99.7
	H31. 3卒	—	—	52.5	80.2	88.7	92.0	96.4	97.8	99.2	99.7	99.8	99.9
	R2. 3卒	—	—	57.3	81.6	88.0	92.2	95.3	98.5	99.8	99.9	99.9	99.9
	R3. 3卒	—	—	※	56.6	79.4	88.3	93.7	98.2	98.9	99.2	99.5	99.8
	R4. 3卒	—	—	53.2	80.1	87.1	90.1	92.5	96.5	98.8	99.2	99.3	99.9
	R5. 3卒	—	—	50.1	81.2	86.6	90.4	93.4	97.0	99.4	99.4	99.5	99.5
	R6. 3卒	—	—	49.1	79.2	84.3	90.0	93.3	97.3	99.0	99.3	99.3	99.6
	R7. 3卒	—	—	56.5	79.8	87.0	90.0	94.1	97.2	98.8	99.2	99.3	99.9
	R8. 3卒	—	—	53.6	78.6								

※高校新卒者の内定開始時期について、R3. 3卒は、新型コロナウイルス感染症の影響により1か月延期された。

# 大学等の求職・内定状況

【令和8年3月卒業予定者】

別紙2

宮崎労働局

		令和7年10月末現在				前年同月				前年比				
		合計	大学	短大	高専	合計	大学	短大	高専	合計	大学	短大	高専	
卒業 予定者	計	2,306	1,950	200	156	2,314	1,879	258	177	-0.3%	3.8%	-22.5%	-11.9%	
	男	1,148	1,023	17	108	1,191	1,055	19	117	-3.6%	-3.0%	-10.5%	-7.7%	
	女	1,158	927	183	48	1,123	824	239	60	3.1%	12.5%	-23.4%	-20.0%	
求職者数①	計	1,804	1,514	196	94	1,761	1,427	216	118	2.4%	6.1%	-9.3%	-20.3%	
	男	825	750	17	58	841	751	14	76	-1.9%	-0.1%	21.4%	-23.7%	
	女	979	764	179	36	920	676	202	42	6.4%	13.0%	-11.4%	-14.3%	
就職 内定者数②		計	1,081	877	113	91	1,051	846	96	109	2.9%	3.7%	17.7%	-16.5%
		男	486	422	8	56	494	421	3	70	-1.6%	0.2%	166.7%	-20.0%
		女	595	455	105	35	557	425	93	39	6.8%	7.1%	12.9%	-10.3%
	うち 県内	計	400	300	95	5	374	274	88	12	7.0%	9.5%	8.0%	-58.3%
		男	147	138	7	2	118	109	3	6	24.6%	26.6%	133.3%	-66.7%
		女	253	162	88	3	256	165	85	6	-1.2%	-1.8%	3.5%	-50.0%
就職内定者に 占める県内 内定者の割合		37.0%	34.2%	84.1%	5.5%	35.6%	32.4%	91.7%	11.0%	1.4	1.8	-7.6	-5.5	
有効求職者数 ①－②	計	723	637	83	3	710	581	120	9	1.8%	9.6%	-30.8%	-66.7%	
	男	339	328	9	2	347	330	11	6	-2.3%	-0.6%	-18.2%	-66.7%	
	女	384	309	74	1	363	251	109	3	5.8%	23.1%	-32.1%	-	
就職 内定率 ②／①	計	59.9%	57.9%	57.7%	96.8%	59.7%	59.3%	44.4%	92.4%	0.2	-1.4	13.3	4.4	
	男	58.9%	56.3%	47.1%	96.6%	58.7%	56.1%	21.4%	92.1%	0.2	0.2	25.7	4.5	
	女	60.8%	59.6%	58.7%	97.2%	60.5%	62.9%	46.0%	92.9%	0.3	-3.3	12.7	4.3	

※宮崎大学医学部・県立看護大学は含まない。 ※端数処理の関係で最下位の数値があわない場合がある。

※この調査は、宮崎労働局管内の大学等9校が、R 7. 10月末日時点で学生からの報告等により把握している内定状況等を取りまとめたものです。本調査は大学等の協力により可能な範囲で把握した数字を取りまとめており、報告のない学生や連絡の取れない学生などは未内定として計上しています。なお、厚生労働省及び文部科学省が公表している「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」は抽出調査として実施しており、調査時点ごとに、電話・面接等の方法により抽出した学生全員に対して学校を通じて内定状況を確認した結果であり、調査方法等が異なることから、この調査と直接数値を比較できるものではありません。

大学等の求人・求職・就職状況【大学・短大・高専】

宮崎労働局

		10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末
求 職 者 数	H10. 3卒	2,621	2,574	2,531	2,526	2,440	2,372
	H11. 3卒	2,468	2,424	2,454	2,379	2,205	2,156
	H12. 3卒	2,265	2,243	2,232	2,206	2,140	2,082
	H13. 3卒	2,322	2,286	2,259	2,218	2,067	2,030
	H14. 3卒	2,203	2,086	2,039	2,062	1,922	1,843
	H15. 3卒	2,254	2,165	2,106	1,993	1,943	1,975
	H16. 3卒	2,307	2,301	2,249	2,150	2,049	2,113
	H17. 3卒	2,225	2,219	2,224	2,168	2,050	2,066
	H18. 3卒	2,192	2,113	2,113	2,058	1,952	1,972
	H19. 3卒	2,416	2,381	2,314	2,271	2,180	2,174
	H20. 3卒	2,379	2,346	2,309	2,259	2,148	2,144
	H21. 3卒	2,396	2,362	2,332	2,305	2,117	2,140
	H22. 3卒	2,127	2,069	2,031	1,989	1,952	1,843
	H23. 3卒	2,187	2,137	2,114	2,043	1,963	1,863
	H24. 3卒	2,102	2,040	2,019	1,954	1,864	1,845
	H25. 3卒	2,169	2,123	2,094	2,055	1,931	1,905
	H26. 3卒	2,116	2,082	2,028	1,992	1,835	1,801
	H27. 3卒	2,165	2,150	2,101	2,082	2,055	1,878
	H28. 3卒	2,154	2,127	2,069	2,045	2,017	1,856
	H29. 3卒	2,212	2,196	2,155	2,115	2,103	1,947
	H30. 3卒	2,150	2,121	2,107	2,083	2,062	1,949
	H31. 3卒	2,212	2,176	2,116	2,106	2,074	1,952
	R2. 3卒	2,133	2,116	2,114	2,039	2,027	1,904
	R3. 3卒	2,073	2,037	2,061	1,985	1,846	1,793
	R4. 3卒	2,006	2,001	1,956	1,949	1,820	1,766
	R5. 3卒	1,898	1,862	1,833	1,748	1,712	1,678
	R6. 3卒	1,786	1,737	1,718	1,655	1,637	1,588
	R7. 3卒	1,761	1,736	1,715	1,685	1,620	1,566
	<b>R8. 3卒</b>	<b>1,804</b>					

大学等の求人・求職・就職状況【大学・短大・高専】

宮崎労働局

			10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末
内 定 者 数	全 体 （ 県 外 ＋ 県 内 ）	H10. 3卒	1,386	1,559	1,712	1,866	1,986	2,078
		H11. 3卒	1,176	1,336	1,455	1,542	1,671	1,817
		H12. 3卒	996	1,191	1,301	1,448	1,584	1,767
		H13. 3卒	997	1,130	1,268	1,430	1,565	1,826
		H14. 3卒	864	986	1,091	1,283	1,423	1,688
		H15. 3卒	740	946	1,131	1,298	1,522	1,749
		H16. 3卒	788	989	1,216	1,401	1,629	1,961
		H17. 3卒	817	1,069	1,292	1,466	1,678	1,931
		H18. 3卒	871	1,099	1,336	1,471	1,656	1,845
		H19. 3卒	1,067	1,279	1,564	1,693	1,847	2,039
		H20. 3卒	1,074	1,343	1,479	1,673	1,808	2,020
		H21. 3卒	1,091	1,235	1,432	1,546	1,799	1,992
		H22. 3卒	845	998	1,152	1,278	1,430	1,629
		H23. 3卒	876	1,075	1,236	1,379	1,516	1,717
		H24. 3卒	874	1,018	1,204	1,337	1,452	1,721
		H25. 3卒	1,025	1,188	1,324	1,458	1,582	1,793
		H26. 3卒	991	1,145	1,265	1,392	1,542	1,707
		H27. 3卒	1,187	1,333	1,486	1,570	1,618	1,792
		H28. 3卒	1,170	1,338	1,488	1,579	1,670	1,824
		H29. 3卒	1,282	1,436	1,558	1,652	1,731	1,876
		H30. 3卒	1,266	1,460	1,569	1,671	1,756	1,901
		H31. 3卒	1,340	1,482	1,604	1,693	1,778	1,888
		R2. 3卒	1,249	1,390	1,534	1,634	1,732	1,844
		R3. 3卒	1,105	1,228	1,418	1,554	1,588	1,701
		R4. 3卒	1,136	1,268	1,412	1,480	1,586	1,714
		R5. 3卒	982	1,245	1,341	1,419	1,525	1,619
		R6. 3卒	1,142	1,284	1,388	1,469	1,528	1,560
		R7. 3卒	1,051	1,184	1,278	1,369	1,487	1,546
		<b>R8. 3卒</b>	<b>1,081</b>					

大学等の求人・求職・就職状況【大学・短大・高専】

宮崎労働局

			10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末
内 定 者 数	うち 県内	H10. 3卒	348	387	438	652	728	841
		H11. 3卒	306	358	410	566	651	787
		H12. 3卒	275	372	424	521	570	869
		H13. 3卒	229	267	332	447	523	840
		H14. 3卒	153	351	432	547	666	837
		H15. 3卒	258	392	482	575	720	889
		H16. 3卒	274	383	549	631	790	1,019
		H17. 3卒	266	421	525	615	755	922
		H18. 3卒	306	401	559	637	771	906
		H19. 3卒	343	476	642	701	792	923
		H20. 3卒	366	500	572	694	783	903
		H21. 3卒	351	432	529	583	773	904
		H22. 3卒	309	396	471	546	658	765
		H23. 3卒	326	420	517	594	691	850
		H24. 3卒	353	438	529	594	659	831
		H25. 3卒	389	461	549	633	719	882
		H26. 3卒	375	442	526	608	686	823
		H27. 3卒	483	569	650	701	747	869
		H28. 3卒	472	559	638	686	742	834
		H29. 3卒	521	592	671	721	773	904
		H30. 3卒	486	577	639	720	749	834
		H31. 3卒	494	606	681	734	774	849
		R2. 3卒	436	512	608	653	705	772
		R3. 3卒	363	438	572	664	709	787
		R4. 3卒	471	533	624	672	727	797
		R5. 3卒	366	500	562	607	666	733
		R6. 3卒	433	493	558	604	643	675
		R7. 3卒	374	439	502	551	620	675
		<b>R8. 3卒</b>	<b>400</b>					



大学等の求人・求職・就職状況【大学・短大・高専】

宮崎労働局

			10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末
内 定 者 数	就職 内 定 者 に 占 める 県 内 定 者 の 割 合	H10. 3卒	25.1%	24.8%	25.6%	34.9%	36.7%	40.5%
		H11. 3卒	26.0%	26.8%	28.2%	36.7%	39.0%	43.3%
		H12. 3卒	27.6%	31.2%	32.6%	36.0%	36.0%	49.2%
		H13. 3卒	23.0%	23.6%	26.2%	31.3%	33.4%	46.0%
		H14. 3卒	17.7%	35.6%	39.6%	42.6%	46.8%	49.6%
		H15. 3卒	34.9%	41.4%	42.6%	44.3%	47.3%	50.8%
		H16. 3卒	34.8%	38.7%	45.1%	45.0%	48.5%	52.0%
		H17. 3卒	32.6%	39.4%	40.6%	42.0%	45.0%	47.7%
		H18. 3卒	35.1%	36.5%	41.8%	43.3%	46.6%	49.1%
		H19. 3卒	32.1%	37.2%	41.0%	41.4%	42.9%	45.3%
		H20. 3卒	34.1%	37.2%	38.7%	41.5%	43.3%	44.7%
		H21. 3卒	32.2%	35.0%	36.9%	37.7%	43.0%	45.4%
		H22. 3卒	36.6%	39.7%	40.9%	42.7%	46.0%	47.0%
		H23. 3卒	37.2%	39.1%	41.8%	43.1%	45.6%	49.5%
		H24. 3卒	40.4%	43.0%	43.9%	44.4%	45.4%	48.3%
		H25. 3卒	38.0%	38.8%	41.5%	43.4%	45.4%	49.2%
		H26. 3卒	37.8%	38.6%	41.6%	43.7%	44.5%	48.2%
		H27. 3卒	40.7%	42.7%	43.7%	44.6%	46.2%	48.5%
		H28. 3卒	40.3%	41.8%	42.9%	43.4%	44.4%	45.7%
		H29. 3卒	40.6%	41.2%	43.1%	43.6%	44.7%	48.2%
		H30. 3卒	38.4%	39.5%	40.7%	43.1%	42.7%	43.9%
		H31. 3卒	36.9%	40.9%	42.5%	43.4%	43.5%	45.0%
		R2. 3卒	34.9%	36.8%	39.6%	40.0%	40.7%	41.9%
		R3. 3卒	32.9%	35.7%	40.3%	42.7%	44.6%	46.3%
		R4. 3卒	41.5%	42.0%	44.2%	45.4%	45.8%	46.5%
		R5. 3卒	37.3%	40.2%	41.9%	42.8%	43.7%	45.3%
		R6. 3卒	37.9%	38.4%	40.2%	41.1%	42.1%	43.3%
		R7. 3卒	35.6%	37.1%	39.3%	40.2%	41.7%	43.7%
		<b>R8. 3卒</b>	<b>37.0%</b>					

大学等の求人・求職・就職状況【大学・短大・高専】

宮崎労働局

		10月末		11月末		12月末		1月末		2月末		3月末	
内 定 率 ( 全 体 )	H10. 3卒	52.9	増減幅	60.6	増減幅	67.6	増減幅	73.9	増減幅	81.4	増減幅	87.6	増減幅
	H11. 3卒	47.6	-5.3	55.1	-5.5	59.3	-8.3	64.8	-9.1	75.8	-5.6	84.3	-3.3
	H12. 3卒	44.0	-3.6	53.1	-2.0	58.3	-1.0	65.6	0.8	74.0	-1.8	84.9	0.6
	H13. 3卒	42.9	-1.1	49.4	-3.7	56.1	-2.2	64.5	-1.1	75.7	1.7	90.0	5.1
	H14. 3卒	39.2	-3.7	47.3	-2.1	53.5	-2.6	62.2	-2.3	74.0	-1.7	91.6	1.6
	H15. 3卒	32.8	-6.4	43.7	-3.6	53.7	0.2	65.1	2.9	78.3	4.3	88.6	-3.0
	H16. 3卒	34.2	1.4	43.0	-0.7	54.1	0.4	65.2	0.1	79.5	1.2	92.8	4.2
	H17. 3卒	36.7	2.5	48.2	5.2	58.1	4.0	67.6	2.4	81.9	2.4	93.5	0.7
	H18. 3卒	39.7	3.0	52.0	3.8	63.2	5.1	71.5	3.9	84.8	2.9	93.6	0.1
	H19. 3卒	44.2	4.5	53.7	1.7	67.6	4.4	74.5	3.0	84.7	-0.1	93.8	0.2
	H20. 3卒	45.1	0.9	57.2	3.5	64.1	-3.5	74.1	-0.4	84.2	-0.5	94.2	0.4
	H21. 3卒	45.5	0.4	52.3	-4.9	61.4	-2.7	67.1	-7.0	85.0	0.8	93.1	-1.1
	H22. 3卒	39.7	-5.8	48.2	-4.1	56.7	-4.7	64.3	-2.8	73.3	-11.7	88.4	-4.7
	H23. 3卒	40.1	0.4	50.3	2.1	58.5	1.8	67.5	3.2	77.2	3.9	92.2	3.8
	H24. 3卒	41.6	1.5	49.9	-0.4	59.6	1.1	68.4	0.9	77.9	0.7	93.3	1.1
	H25. 3卒	47.3	5.7	56.0	6.1	63.2	3.6	70.9	2.5	81.9	4.0	94.1	0.8
	H26. 3卒	46.8	-0.5	55.0	-1.0	62.4	-0.8	69.9	-1.0	84.0	2.1	94.8	0.7
	H27. 3卒	54.8	8.0	62.0	7.0	70.7	8.3	75.4	5.5	78.7	-5.3	95.4	0.6
	H28. 3卒	54.3	-0.5	62.9	0.9	71.9	1.2	77.2	1.8	82.8	4.1	98.3	2.9
	H29. 3卒	58.0	3.7	65.4	2.5	72.3	0.4	78.1	0.9	82.3	-0.5	96.4	-1.9
	H30. 3卒	58.9	0.9	68.8	3.4	74.5	2.2	80.2	2.1	85.2	2.9	97.5	1.1
	H31. 3卒	60.6	1.7	68.1	-0.7	75.8	1.3	80.4	0.2	85.7	0.5	96.7	-0.8
	R2. 3卒	58.6	-2.0	65.7	-2.4	72.6	-3.2	80.1	-0.3	85.4	-0.3	96.8	0.1
	R3. 3卒	53.3	-5.3	60.3	-5.4	68.8	-3.8	78.3	-1.8	86.0	0.6	94.9	-1.9
	R4. 3卒	56.6	3.3	63.4	3.1	72.2	3.4	75.9	-2.4	87.1	1.1	97.1	2.2
	R5. 3卒	51.7	-4.9	66.9	3.5	73.2	1.0	81.2	5.3	89.1	2.0	96.5	-0.6
	R6. 3卒	63.9	12.2	73.9	7.0	80.8	7.6	88.8	7.6	93.3	4.2	98.2	1.7
	R7. 3卒	59.7	-4.2	68.2	-5.7	74.5	-6.3	81.2	-7.6	91.8	-1.5	98.7	0.5
	<b>R8. 3卒</b>	<b>59.9</b>	<b>0.2</b>										

※ 宮崎大学医学部・県立看護大学は含まない。

※ 『『内定者数』のうち県内』のH10.3卒、H11.3卒の10月～12月には宮崎産経大学を含まない。(未集計のため)

求職者数・内定状況の推移【大学】

宮崎労働局

		10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末
求 職 者 数	H10. 3卒	2,016	1,977	1,938	1,927	1,861	1,800
	H11. 3卒	1,812	1,771	1,801	1,736	1,575	1,546
	H12. 3卒	1,634	1,613	1,611	1,588	1,529	1,470
	H13. 3卒	1,682	1,656	1,631	1,623	1,486	1,482
	H14. 3卒	1,612	1,497	1,449	1,473	1,374	1,281
	H15. 3卒	1,701	1,612	1,557	1,461	1,401	1,417
	H16. 3卒	1,613	1,594	1,554	1,471	1,461	1,494
	H17. 3卒	1,578	1,557	1,528	1,461	1,399	1,388
	H18. 3卒	1,464	1,387	1,387	1,363	1,279	1,282
	H19. 3卒	1,739	1,701	1,634	1,611	1,540	1,528
	H20. 3卒	1,772	1,737	1,703	1,657	1,539	1,532
	H21. 3卒	1,795	1,761	1,733	1,705	1,544	1,559
	H22. 3卒	1,535	1,496	1,481	1,446	1,414	1,315
	H23. 3卒	1,628	1,580	1,560	1,495	1,422	1,337
	H24. 3卒	1,612	1,557	1,538	1,484	1,399	1,384
	H25. 3卒	1,664	1,627	1,597	1,566	1,456	1,429
	H26. 3卒	1,643	1,617	1,570	1,541	1,394	1,366
	H27. 3卒	1,628	1,616	1,572	1,559	1,533	1,371
	H28. 3卒	1,697	1,675	1,620	1,597	1,564	1,402
	H29. 3卒	1,734	1,718	1,678	1,647	1,639	1,486
	H30. 3卒	1,718	1,692	1,676	1,654	1,633	1,522
	H31. 3卒	1,746	1,711	1,653	1,647	1,619	1,499
	R2. 3卒	1,708	1,698	1,692	1,623	1,614	1,493
	R3. 3卒	1,639	1,610	1,642	1,570	1,439	1,390
	R4.3卒	1,587	1,595	1,558	1,550	1,425	1,375
	R5. 3卒	1,522	1,486	1,458	1,378	1,346	1,315
	R6. 3卒	1,434	1,387	1,371	1,309	1,292	1,244
	R7. 3卒	1,427	1,401	1,382	1,354	1,286	1,234
	<b>R8. 3卒</b>	<b>1,514</b>					
内 定 者 数	H10. 3卒	1,120	1,251	1,368	1,470	1,522	1,547
	H11. 3卒	935	1,048	1,115	1,153	1,230	1,263
	H12. 3卒	788	902	957	1,016	1,087	1,176
	H13. 3卒	762	864	948	1,012	1,084	1,291
	H14. 3卒	674	742	792	910	970	1,152
	H15. 3卒	579	696	831	940	1,065	1,235
	H16. 3卒	626	763	878	1,011	1,122	1,362
	H17. 3卒	600	733	878	990	1,139	1,292
	H18. 3卒	588	768	865	950	1,059	1,181
	H19. 3卒	804	938	1,088	1,167	1,279	1,414
	H20. 3卒	797	987	1,074	1,180	1,282	1,424
	H21. 3卒	818	919	1,072	1,159	1,284	1,431
	H22. 3卒	619	724	831	906	1,003	1,146
	H23. 3卒	630	775	879	977	1,066	1,221
	H24. 3卒	607	711	861	973	1,058	1,282
	H25. 3卒	755	887	985	1,094	1,182	1,343
	H26. 3卒	717	842	935	1,028	1,149	1,286
	H27. 3卒	848	959	1,073	1,138	1,164	1,302
	H28. 3卒	853	976	1,098	1,173	1,245	1,379
	H29. 3卒	952	1,065	1,156	1,232	1,289	1,421
	H30. 3卒	967	1,118	1,196	1,274	1,343	1,475
	H31. 3卒	1,028	1,109	1,198	1,261	1,331	1,438
	R2. 3卒	960	1,053	1,157	1,242	1,330	1,438
	R3. 3卒	869	966	1,080	1,177	1,200	1,306
	R4.3卒	883	980	1,078	1,119	1,209	1,326
	R5. 3卒	759	983	1,037	1,097	1,179	1,263
	R6. 3卒	904	1,010	1,076	1,137	1,191	1,217
	R7. 3卒	846	952	1,005	1,069	1,169	1,216
	<b>R8. 3卒</b>	<b>877</b>					
内 定 率	H10. 3卒	55.6	63.3	70.6	76.3	81.8	85.9
	H11. 3卒	51.6	59.2	61.9	66.4	78.1	81.7
	H12. 3卒	48.2	55.9	59.4	64.0	71.1	80.0
	H13. 3卒	45.3	52.2	58.1	62.4	72.9	87.1
	H14. 3卒	41.8	49.6	54.7	61.8	70.6	89.9
	H15. 3卒	34.0	43.2	53.4	64.3	76.0	87.2
	H16. 3卒	38.8	47.9	56.5	68.7	76.8	91.2
	H17. 3卒	38.0	47.1	57.5	67.8	81.4	93.1
	H18. 3卒	40.2	55.4	62.4	69.7	82.8	92.1
	H19. 3卒	46.2	55.1	66.6	72.4	83.1	92.5
	H20. 3卒	45.0	56.8	63.1	71.2	83.3	93.0
	H21. 3卒	45.6	52.2	61.9	68.0	83.2	91.8
	H22. 3卒	40.3	48.4	56.1	62.7	70.9	87.1
	H23. 3卒	38.7	49.1	56.3	65.4	75.0	91.3
	H24. 3卒	37.7	45.7	56.0	65.6	75.6	92.6
	H25. 3卒	45.4	54.5	61.7	69.9	81.2	94.0
	H26. 3卒	43.6	52.1	59.6	66.7	82.4	94.1
	H27. 3卒	52.1	59.3	68.3	73.0	75.9	95.0
	H28. 3卒	50.3	58.3	67.8	73.5	79.6	98.4
	H29. 3卒	54.9	62.0	68.9	74.8	78.6	95.6
	H30. 3卒	56.3	66.1	71.4	77.0	82.2	96.9
	H31. 3卒	58.9	64.8	72.5	76.6	82.2	95.9
	R2. 3卒	56.2	62.0	68.4	76.5	82.4	96.3
	R3. 3卒	53.0	60.0	65.8	75.0	83.4	94.0
	R4.3卒	55.6	61.4	69.2	72.2	84.8	96.4
	R5. 3卒	49.9	66.2	71.1	79.6	87.6	96.0
	R6. 3卒	63.0	72.8	78.5	86.9	92.2	97.8
	R7. 3卒	59.3	68.0	72.7	79.0	90.9	98.5
	<b>R8. 3卒</b>	<b>57.9</b>					
	前年との増減幅	-1.4					

※ 宮崎大学医学部・県立看護大学は含まない。

求職者数・内定状況の推移【短大】

宮崎労働局

		10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末
求 職 者 数	H10. 3卒	489	479	475	480	460	456
	H11. 3卒	528	525	525	517	506	487
	H12. 3卒	517	516	506	504	498	499
	H13. 3卒	516	508	508	475	460	432
	H14. 3卒	489	491	493	492	451	467
	H15. 3卒	457	457	454	437	447	465
	H16. 3卒	606	605	599	582	491	516
	H17. 3卒	536	553	588	599	543	570
	H18. 3卒	612	611	611	580	558	575
	H19. 3卒	560	563	565	545	525	532
	H20. 3卒	497	497	494	492	499	502
	H21. 3卒	501	502	500	500	473	482
	H22. 3卒	477	457	434	427	423	419
	H23. 3卒	446	445	442	436	430	416
	H24. 3卒	364	357	355	344	341	337
	H25. 3卒	382	372	374	369	356	359
	H26. 3卒	350	342	338	332	324	321
	H27. 3卒	403	401	396	390	389	375
	H28. 3卒	335	332	329	328	332	333
	H29. 3卒	356	356	355	346	342	340
	H30. 3卒	316	313	315	313	313	311
	H31. 3卒	340	339	339	336	333	331
	R2. 3卒	308	301	304	298	296	294
	R3. 3卒	307	300	292	290	283	279
	R4. 3卒	312	311	303	304	300	296
	R5. 3卒	258	258	257	252	249	246
	R6. 3卒	234	232	230	229	230	229
	R7. 3卒	216	217	217	215	217	215
	<b>R8. 3卒</b>	<b>196</b>					
内 定 者 数	H10. 3卒	155	191	227	278	346	415
	H11. 3卒	126	170	219	266	317	431
	H12. 3卒	111	190	239	324	386	479
	H13. 3卒	132	163	211	303	364	423
	H14. 3卒	114	161	214	287	367	447
	H15. 3卒	88	174	218	274	373	423
	H16. 3卒	90	138	248	297	414	500
	H17. 3卒	121	239	309	373	436	534
	H18. 3卒	170	219	358	408	482	549
	H19. 3卒	156	232	364	414	454	512
	H20. 3卒	172	249	296	384	416	486
	H21. 3卒	178	220	264	290	415	462
	H22. 3卒	117	164	210	259	314	374
	H23. 3卒	139	192	247	292	340	386
	H24. 3卒	151	187	221	242	271	315
	H25. 3卒	159	188	223	248	282	333
	H26. 3卒	157	184	211	245	276	307
	H27. 3卒	208	242	281	300	322	358
	H28. 3卒	199	242	270	286	304	324
	H29. 3卒	210	251	282	299	321	335
	H30. 3卒	184	227	258	282	298	310
	H31. 3卒	187	248	282	309	325	328
	R2. 3卒	176	223	262	275	285	289
	R3. 3卒	116	141	216	255	267	272
	R4. 3卒	153	198	243	269	283	294
	R5. 3卒	114	149	189	206	230	239
	R6. 3卒	126	160	196	216	222	228
	R7. 3卒	96	121	160	186	203	214
	<b>R8. 3卒</b>	<b>113</b>					
内 定 率	H10. 3卒	31.7	39.9	47.8	57.9	75.2	91.0
	H11. 3卒	23.9	32.4	41.7	51.5	62.6	88.5
	H12. 3卒	21.5	36.8	47.2	64.3	77.5	96.0
	H13. 3卒	25.6	32.1	41.5	63.8	79.1	97.9
	H14. 3卒	23.3	32.8	43.4	58.3	81.4	95.7
	H15. 3卒	19.3	38.1	48.0	62.7	83.4	91.0
	H16. 3卒	14.9	22.8	41.4	51.0	84.3	96.9
	H17. 3卒	22.6	43.2	52.6	62.3	80.3	93.7
	H18. 3卒	27.8	35.8	58.6	70.3	86.4	95.5
	H19. 3卒	27.9	41.2	64.4	76.0	86.5	96.2
	H20. 3卒	34.6	50.1	59.9	78.0	83.4	96.8
	H21. 3卒	35.5	43.8	52.8	58.0	87.7	95.9
	H22. 3卒	24.5	35.9	48.4	60.7	74.2	89.3
	H23. 3卒	31.2	43.1	55.9	67.0	79.1	92.8
	H24. 3卒	41.5	52.4	62.3	70.3	79.5	93.5
	H25. 3卒	41.6	50.5	59.6	67.2	79.2	92.8
	H26. 3卒	44.9	53.8	62.4	73.8	85.2	95.6
	H27. 3卒	51.6	60.3	71.0	76.9	82.8	95.5
	H28. 3卒	59.4	72.9	82.1	87.2	91.6	97.3
	H29. 3卒	59.0	70.5	79.4	86.4	93.9	98.5
	H30. 3卒	58.2	72.5	81.9	90.1	95.2	99.7
	H31. 3卒	55.0	73.2	83.2	92.0	97.6	99.1
	R2. 3卒	57.1	74.1	86.2	92.3	96.3	98.3
	R3. 3卒	37.8	47.0	74.0	87.9	94.3	97.5
	R4. 3卒	49.0	63.7	80.2	88.5	94.3	99.3
	R5. 3卒	44.2	57.8	73.5	81.7	92.4	97.2
	R6. 3卒	53.8	69.0	85.2	94.3	96.5	99.6
	R7. 3卒	44.4	55.8	73.7	86.5	93.5	99.5
	<b>R8. 3卒</b>	<b>57.7</b>					
	前年との増減幅	<b>13.3</b>					

求職者数・内定状況の推移【高専】

宮崎労働局

		10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末
求 職 者 数	H10. 3卒	116	118	118	119	119	116
	H11. 3卒	128	128	128	126	124	123
	H12. 3卒	114	114	115	114	113	113
	H13. 3卒	124	122	120	120	121	116
	H14. 3卒	102	98	97	97	97	95
	H15. 3卒	96	96	95	95	95	93
	H16. 3卒	88	102	96	97	97	103
	H17. 3卒	111	109	108	108	108	108
	H18. 3卒	116	115	115	115	115	115
	H19. 3卒	117	117	115	115	115	114
	H20. 3卒	110	112	112	110	110	110
	H21. 3卒	100	99	99	100	100	99
	H22. 3卒	115	116	116	116	115	109
	H23. 3卒	113	112	112	112	111	110
	H24. 3卒	126	126	126	126	124	124
	H25. 3卒	123	124	123	120	119	117
	H26. 3卒	123	123	120	119	117	114
	H27. 3卒	134	133	133	133	133	132
	H28. 3卒	122	120	120	120	121	121
	H29. 3卒	122	122	122	122	122	121
	H30. 3卒	116	116	116	116	116	116
	H31. 3卒	126	126	124	123	122	122
	R2. 3卒	117	117	118	118	117	117
	R3. 3卒	127	127	127	125	124	124
	R4. 3卒	107	95	95	95	95	95
	R5. 3卒	118	118	118	118	117	117
	R6. 3卒	118	118	117	117	115	115
	R7. 3卒	118	118	116	116	117	117
	<b>R8. 3卒</b>	<b>94</b>					
内 定 者 数	H10. 3卒	111	117	117	118	118	116
	H11. 3卒	115	118	121	123	124	123
	H12. 3卒	97	99	105	108	111	112
	H13. 3卒	103	103	109	115	117	112
	H14. 3卒	76	83	85	86	86	89
	H15. 3卒	73	76	82	84	84	91
	H16. 3卒	72	88	90	93	93	99
	H17. 3卒	96	97	105	103	103	105
	H18. 3卒	113	112	113	113	115	115
	H19. 3卒	107	109	112	112	114	113
	H20. 3卒	105	107	109	109	110	110
	H21. 3卒	95	96	96	97	100	99
	H22. 3卒	109	110	111	113	113	109
	H23. 3卒	107	108	110	110	110	110
	H24. 3卒	116	120	122	122	123	124
	H25. 3卒	111	113	116	116	118	117
	H26. 3卒	117	119	119	119	117	114
	H27. 3卒	131	132	132	132	132	132
	H28. 3卒	118	120	120	120	121	121
	H29. 3卒	120	120	120	121	121	120
	H30. 3卒	115	115	115	115	115	116
	H31. 3卒	125	125	124	123	122	122
	R2. 3卒	113	114	115	117	117	117
	R3. 3卒	120	121	122	122	121	123
	R4. 3卒	100	90	91	92	94	94
	R5. 3卒	109	113	115	116	116	117
	R6. 3卒	112	114	116	116	115	115
	R7. 3卒	109	111	113	114	115	116
	<b>R8. 3卒</b>	<b>91</b>					
内 定 率	H10. 3卒	95.7	99.2	99.2	99.2	99.2	100.0
	H11. 3卒	89.8	92.2	94.5	97.6	100.0	100.0
	H12. 3卒	85.1	86.8	91.3	94.7	98.2	99.1
	H13. 3卒	83.1	84.4	90.8	95.8	96.7	96.6
	H14. 3卒	74.5	84.7	87.6	88.7	88.7	93.7
	H15. 3卒	76.0	79.2	86.3	88.4	88.4	97.8
	H16. 3卒	81.8	86.3	93.8	95.9	95.9	96.1
	H17. 3卒	86.5	89.0	97.2	95.4	95.4	97.2
	H18. 3卒	97.4	97.4	98.3	98.3	100.0	100.0
	H19. 3卒	91.5	93.2	97.4	97.4	99.1	99.1
	H20. 3卒	95.5	95.5	97.3	99.1	100.0	100.0
	H21. 3卒	95.0	97.0	97.0	97.0	100.0	100.0
	H22. 3卒	94.8	94.8	95.7	97.4	98.3	100.0
	H23. 3卒	94.7	96.4	98.2	98.2	99.1	100.0
	H24. 3卒	92.1	95.2	96.8	96.8	99.2	100.0
	H25. 3卒	90.2	91.1	94.3	96.7	99.2	100.0
	H26. 3卒	95.1	96.7	99.2	100.0	100.0	100.0
	H27. 3卒	97.8	99.2	99.2	99.2	99.2	100.0
	H28. 4卒	96.7	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	H29. 3卒	98.4	98.4	98.4	99.2	99.2	99.2
	H30. 3卒	99.1	99.1	99.1	99.1	99.1	100.0
	H31. 3卒	99.2	99.2	100.0	100.0	100.0	100.0
	R2. 3卒	96.6	97.4	97.5	99.2	100.0	100.0
	R3. 3卒	94.5	95.3	96.1	97.6	97.6	99.2
	R4. 3卒	93.5	94.7	95.8	96.8	98.9	98.9
	R5. 3卒	92.4	95.8	97.5	98.3	99.1	100.0
	R6. 3卒	94.9	96.6	99.1	99.1	100.0	100.0
	R7. 3卒	92.4	94.1	97.4	98.3	98.3	99.1
	<b>R8. 3卒</b>	<b>96.8</b>					
	前年との増減幅	4.4					

## Press Release

宮崎労働局発表  
令和7年11月28日

【照会先】

宮崎労働局職業安定部職業安定課  
職業安定課長 矢野 昌字  
雇用企画係長 新田 尚子  
(電話) 0985-38-8823

### 令和7年度 多様な求職者層に向けた県内企業就職支援イベント 『「輝」フェス ～未来の働き方、生き方、あなたの「輝き」を みつけよう～』を開催します！

宮崎労働局（局長 吉越 正幸）では、若年層（新卒者を含む）、中高年層、保護者などの幅広い世代に対し、県内企業との出会いの場を提供し、地域での就職促進を目的としたイベントを下記のとおり開催いたします。

本イベントは、県内企業との出会いの場を提供することにより、若年層からミドル・シニア世代まで幅広い求職者に対して就職促進を図るとともに、職業訓練体験やキャリアガイダンス、宮崎で働く魅力を発信するトークイベントなどを通じて、スキルアップや再就職支援を行う、宮崎労働局初の就職支援イベントです。

採用広報解禁前の令和8年3月卒業予定の学生にとっては県内企業の魅力を知る貴重な機会であり、ミドル・シニア世代を含む一般求職者にとっても再就職やキャリア再構築に役立つ内容となります。

報道機関の皆様におかれましては、事前周知に御協力いただきますようお願いいたします。

なお、取材を希望される場合は、原則として事前に照会先にお申し込みをお願いいたします。

#### 記

- 1 日 時：令和7年12月21日（日）10時00分～16時00分  
※イベント毎に開催時間が異なります。

2 場 所：シーガイア コンベンションセンター4F （宮崎市山崎町浜山）

3 参加対象者：令和8年3月大学等もしくは高校卒業予定者  
大学等1～3年生（令和9年3月以降の卒業予定者）  
高校等1～2年生（令和9年3月以降の卒業予定者）  
ミドル・シニア世代  
一般求職者（公的職業訓練修了者（修了予定者）を含む）  
在職者  
その他（保護者および子、学校関係者、職業訓練希望者等）  
※参加は無料です。

4 開催内容：

- I ① 県内企業による企業説明ブース出展（120社※自治体含む）
  - ② 公的職業訓練機関によるPRおよび職業訓練体験（6機関）
  - II ミドル世代向けキャリアガイダンス講座
  - III 宮崎で働く魅力トークLIVE
  - IV 私らしく輝くためのキャリア準備フェス
- ※各イベントの詳細は別添リーフレットをご参照ください。

5 主 催：宮崎労働局・県内各ハローワーク・宮崎県・宮崎市

参考：フェアに併設される各種相談・情報提供コーナー

### 【相談コーナー】

宮崎新卒応援 ハローワークコーナー	主に大学・短大・専修学校・高等専門学校等を卒業予定である学生、未就職のまま卒業した学生（卒業後おおむね3年以内の方）を対象に、就職に関する各種相談や、エントリーシート対策を実施いたします。また、就職活動の始め方や企業ブースの回り方等で困ったこと等のご相談をお受けいたします。 ※「I ① 県内企業による企業説明ブース出展」での配置となります。
ハローワーク宮崎 マザーズコーナー	マザーズコーナーでは、子育てをしながら働くことを希望される方を中心に、就職に関する支援を行っています。 ※「IV 私らしく輝くためのキャリア準備フェス」での配置となります。





宮崎労働局初！

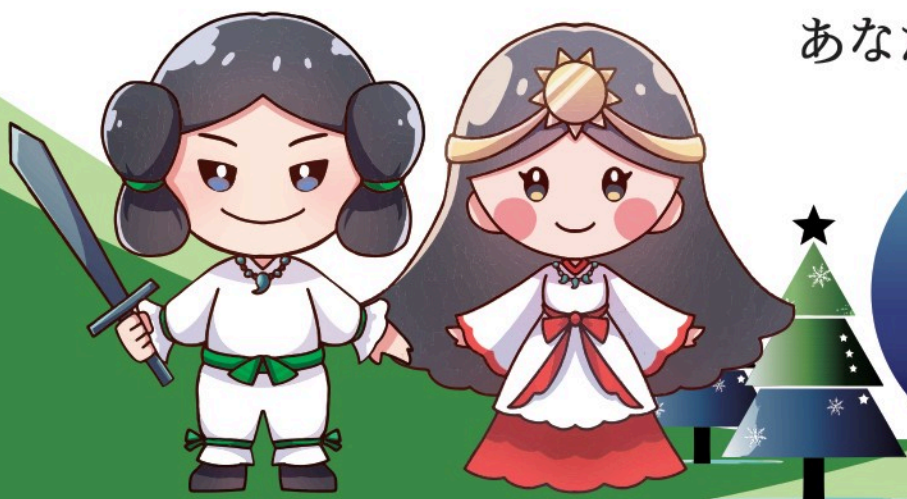
就職イベント開催！

2025

# 輝フェス

～働き方、生き方、

あなたの「輝き」を見つけよう～



参加企業  
120社

※自治体等含む

職業訓練  
体験コーナー

令和7年

12月21日【日】

会場

シーガイアコンベンション  
センターサミットホール

時間

10:00～16:00

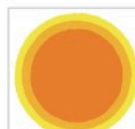
当日は誰でも参加OK！服装自由！詳細はホームページをチェック

問い合わせ先

宮崎労働局 職業安定部

職業安定課  
訓練課

0985-38-8823  
0985-38-8838



日本の  
ひなた  
宮崎県



【主 催】 宮崎労働局、県内各ハローワーク、宮崎県、宮崎市

【後 援】 宮崎県経営者協会、宮崎県商工会議所連合会、宮崎県商工会連合会、宮崎県中小企業団体中央会、宮崎大学、宮崎公立大学、宮崎産業経営大学、宮崎国際大学、南九州大学、九州医療科学大学、南九州短期大学、宮崎学園短期大学、一般社団法人宮崎県専修学校各種学校連合会、都城工業高等専門学校、みやざき若者サポートステーション、宮崎職業能力開発促進センターポリテクセンター宮崎



# フェスメニュー



## 企業交流 ひろば 120社

※自治体等含む

たくさんの  
「企業 × 自分」  
を見つけよう！



時間 10:00 ~ 16:00

場所 サミットホール



## 職業訓練 体験コーナー



やってみらんね  
ハロトレ！親子  
で体験ものづくり



時間 10:00 ~ 16:00

場所 サミットホール



## キャリア ガイダンス 講座

今こそ描く！  
これからの  
キャリア



時間 10:00 ~

場所 アンバーホール



## 宮崎で 働く魅力 トークLIVE

ゲスト：あず  
(インフルエンサー)



時間 13:30 ~

場所 アイボリーホール



## 女性のため の魅力UP イベント

メイク・カラー  
診断など  
体験満載！



時間 10:30 ~

場所 クリスタルホール



# ミドル世代向け キャリアガイダンス講座

～自分を振り返り、新たな一步を踏み出すきっかけに～

本セミナーでは、社会や労働市場の変化に対応していく考え方を学び、  
今後のキャリアをどのように描くかを考えていきます。

応募書類作成の簡単なワークショップもあり！就職活動に向けての準備として、ぜひご参加ください。

# 12月21日

 10:00～11:00

**対象者** 概ね35～59歳の就職・転職をお考えの方

**開催形式** シーガイアコンベンションセンター アンバーホール  
(宮崎市山崎町浜山)

**参加無料**



講師

今村 美紀 氏

アウンコミュニケーションズ(株) 代表取締役

国家資格キャリアコンサルタント

1級キャリアコンサルティング技能士

GCDF-Japan キャリアコンサルタント

キャリアアドバイザーとの面談ブースあり！

セミナー終了後(11:10～15:00)に、キャリアアドバイザーとの個別面談が可能です。事前に当キャリアガイダンス講座にお申込みいただいた方には、適性検査の案内をお送りします。当日の個別面談では、適性検査の結果をもとに相談することも出来ます。(申込締切：12月17日(水)) ※申込がない方も当日受付が可能です。希望者多数の場合は事前申込の方を優先させていただきます。



当日・同じ会場にて開催

## 輝フェス ～働き方、生き方、あなたの「輝き」を見つけよう～

企業交流ひろば 120社

10:00～16:00  
@サミットホール



<https://x.gd/drE4W>

職業訓練体験コーナー

10:00～16:00  
@サミットホール



<https://x.gd/ArJXd>

宮崎で働く魅力トークLIVE

13:30～  
@アイボリーホール



<https://x.gd/BZoDx>

女性のための魅力UPイベント

10:30～  
@クリスタルホール



<https://x.gd/tfIWK>

**受託事業者** リクルーティング・パートナーズ株式会社

※当セミナーは宮崎労働局、令和7年度中高年世代活躍応援プロジェクトの一環として行っております。

**申込方法**



・専用予約フォームから、  
お申し込みください。

<https://x.gd/tsVrE>

**問合わせ先**

(宮崎労働局 ミドル世代活躍応援プロジェクト事務局)

0120-946-059 (受付時間/平日 10:00～18:00)

[miyazaki-mhlw@3140pa.com](mailto:miyazaki-mhlw@3140pa.com)

厚生労働省

宮崎労働局



無料

～変身体験で、自信と笑顔を育む特別なひととき～

# 私らしく輝くための キャリア準備フェス

2025. **12.21** SUN 宮崎労働局初!就職イベント「輝フェス」と同時開催!  
START **10:30** CLOSE **12:00**  
(開場 10:15～)

会場：シーガイアコンベンションセンター4F クリスタルホール

対象者：求職中の若年者(概ね39歳まで)

**第一部 司会進行** 永井 友梨 (フリーアナウンサー)

「自分らしさ」発見しませんか?

自分に似合うスタイルや笑顔を体験できるキャリア準備イベントです。  
前向きになることから就活をはじめましょう!



## Program

※各部 予約者優先(先着20名)

### [第一部] モデルの変身を見てみよう!

10:30-11:00  
(開場 10:15～)

～見て楽しい!モデルの魅力開花ショー～

イベントの見どころ!

第一部では、各ブースをモデルが回り、実際のよう  
に変身していくのを見ることができます。  
気になるブースはここでチェックしてください。

### [第二部] 今日からあなたが変わる!

11:00-12:00

～自分らしさ発見!魅力を引き出す体験タイム～

イベントの見どころ!

第二部では、実際にブースを体験していただき、  
「プチ変身」によって自分の魅力の再発見、自信  
につながる時間をお届けします。  
(気になるブースがある方は、予約時に第三希望  
まで入力いただけます)



## 申込方法

下記の URL から、または二次元コードを  
読み込んでお申し込みください

<https://forms.gle/o5CuECrLLhnqo9Co8>

※キッズコーナー設置(お子様のお預かりはできません)

協力:メイク・ヘアアレンジ: EARTH都城川東店、EARTH宮崎昭栄店/パーソナルカラー・骨格診断: ルイール株式会社  
表情筋トレーニング: しーちゃん/撮影: ひのまる

## EventBooth

各ブースのご紹介

事前予約の上、お越しください(空があれば当日参加 OK)

印象を整え、自分に似合うスタイルを体験。表情筋トレーニングで、  
笑顔に自信が持てるようになり、第一印象もぐっと明るく。

“自分らしく輝く瞬間”を写真に残し、前向きな気持ちや  
自信につなげます。

※イベントの詳細は Instagram からご確認ください



jakuchi\_miyazaki\_2023

- ・メイク ... 目元・口元をポイントメイクで印象 UP!
- ・ヘアアレンジ ... 簡単ヘアアレンジ体験♪
- ・パーソナルカラー ... 診断を通して自分らしさを発見!
- ・骨格診断 ... 服選びのヒントが見つかる!
- ・表情筋トレーニング ... 自分を咲かせるスマイルレッスン!
- ・写真撮影 ... ちょっぴり変身した自分を記念にパシャリ!

## 就職相談ブース

ハローワーク宮崎 マザーズコーナー (予約不要)

相談員に気軽に相談できます!

お問合せ

運営事務局: 株式会社九州コミュニティーカレッジ

TEL: 0985-22-0678

E-mail: [job-info@mcoco.co.jp](mailto:job-info@mcoco.co.jp)



DXでさらに広がる！

# 宮崎で働く魅力 トークLIVE

これからの働き方と暮らし、  
宮崎で発見しよう！

宮崎での暮らしには、まだ気づいていない魅力がたくさん。  
さらに進むDX（デジタル化）によって働き方の選択肢は広がり、  
ワーク・ライフ・バランスもますます充実！

今回のトークLIVEに登壇するのは、DXをリードする専門家、  
宮崎を盛り上げる企業の代表、宮崎の魅力を発信する人気インフルエンサー！  
それぞれの視点から「これからの働き方」と

「宮崎でのキャリアの可能性」をわかりやすく語ります。  
就活のヒントを得て、未来の自分の姿をイメージできるチャンスです！



動画クリエイター **あず**

宮崎の様々な観光スポットを紹介する動画クリエイター  
YouTubeのほか、InstagramやTikTokなどでも活動中！  
グルメ・ホテルから、映えスポットまで・・・観るだけで  
宮崎に行きたくなる！情報を発信地元の方をはじめ、県外  
から遊びに来る方からも「参考になる！」と話題を集める。

スパークジャパン株式会社  
代表取締役社長

**岡田 憲明**

宮崎から全国へ向けてDXを推進。Web制作やシステム開発を基盤に、  
企業の業務効率化やサービス創出を支援し、地域の課題解決に取り組む。  
行政や教育分野にもデジタル活用を広げ、働く魅力とキャリアの可能性を発信している。



自分に合う  
働き方って？

地元で働いて、  
実際どう？

宮崎労働局初！就職イベント  
「輝フェス」と同時開催！

2025.  
**12.21** SUN

START **13:30-14:30**  
(開場 13:00 ~)

会 場 | **シーガイア  
コンベンションセンター**  
(4F アイボリールーム)

定員：50名 (参加料：無料)

対象：若年者（新卒含む）、ミドル・シニア世代、  
保護者（ジュニア含む）

申込方法：下記のURLから、または二次元コードを  
読み込んでお申し込みください

<https://forms.gle/EMw674RmDpbw38y78>

申込はこちら

必要事項を入力の上、  
Googleフォームよりお申込み  
ください。  
定員に達し次第受付は終了します。



株式会社ことろど代表取締役 **田鹿 倫基**

宮崎大学を卒業後リクルート、中国のWEBマーケティング会社を経て  
日南市マーケティング専門官に就任。商店街の再生、IT企業の誘致、  
ローカルベンチャーの育成に従事。現在は九州移住ドラフト会議の企画運営、  
宿泊、飲食、簡易郵便局の運営、地域特化求人サイト、シンクタンク等を  
展開するベンチャー企業を経営している。

永野建設株式会社  
DX推進リーダー

**北川 幸弥**

宮崎県日南市出身、九州大学大学院工学研究院卒  
大阪府のIT企業と地元日南市の製造業を経て、現在は永野建設株式会社に  
建設ディレクター業務に従事している。デジタルとアナログのノウハウを融合させた、  
現場の課題解決屋を目指している。



司会進行  
フリーアナウンサー **永井 友梨**

早稲田大学卒業後、テレビ宮崎のアナウンサーとして約10年務める。  
現在はフリーアナウンサーとして活躍中。



令和7年11月28日  
宮崎労働局 発表

【担当・照会先】

宮崎労働局 職業安定部  
職業安定課長 矢野 昌字  
地方職業指導官 渡邊 琢巳  
(代表電話) 0985-38-8823

## 令和6年度におけるハローワークのマッチング機能に関する 業務の総合評価の結果について

厚生労働省では、平成27年度から雇用対策の基軸となるハローワークのマッチング機能の強化について、中長期的な就職支援機能を高めるため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を行っています。

この度、令和6年度の宮崎県内7つのハローワークにおける評価結果を取りまとめましたので、別添の「令和6年度ハローワーク総合評価結果」により公表いたします。

宮崎労働局・ハローワークでは、引き続き、地域の利用者の皆様へのサービス向上に取り組んでまいります。

# 令和6年度ハローワーク総合評価結果

## ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組

### 目次

○	ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組（概要）	2
○	ハローワーク総合評価の評価指標の構成	3
○	令和6年度宮崎労働局管内のハローワークの主要実績と総合評価結果	4
○	令和6年度就職支援業務報告（ハローワーク宮崎）	5
○	〃（ハローワーク延岡）	8
○	〃（ハローワーク日向）	11
○	〃（ハローワーク都城）	14
○	〃（ハローワーク日南）	19
○	〃（ハローワーク高鍋）	22
○	〃（ハローワーク小林）	25
○	令和7年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の目標	28

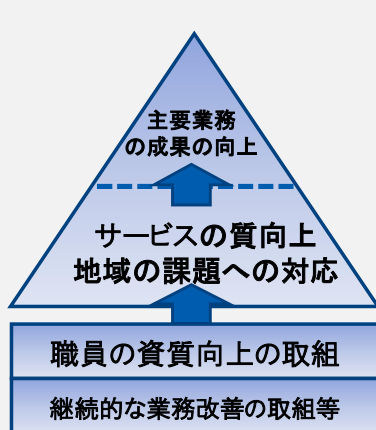
宮崎労働局職業安定部

# ハローワーク総合評価の概要について

- 平成27年度から、目標管理・業務改善の取組拡充等を柱とする「ハローワーク総合評価」を開始。
- 例年、すべてのハローワークにおいて業務毎に目標値を設定し、その達成状況等に応じた4段階の相対評価等を実施。次年度以降の業務改善に繋げる。また、取組状況や評価結果は公表し、労働政策審議会（本省）や地方労働審議会（労働局）にも報告。
- **（1）目標管理、（2）実績公表・相対評価、（3）評価結果に基づく業務改善**といった一連の流れを続けることにより、サービスの質の向上に向けた取組を継続的に実施。

## （1）PDCAサイクルによる 目標管理・取組の評価

- ・ 就職件数等の**主要指標**のみに基づくPDCAサイクルによる目標管理を拡充し、
  - ① 業務の質に関する**補助指標**
  - ② ハローワーク毎に、地域の雇用の課題を踏まえ重点とする業務に関する**所重点指標**
  - ③ ハローワーク毎に、中長期的なマッチング機能強化のため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進する評価項目である**所重点項目**を加え、総合的な観点から目標管理を実施。



短期的な成果の向上だけでなく、  
中長期的な成果の向上・業務改善を図り、  
マッチング機能を強化

## （2）ハローワークのマッチング機能の 総合評価・利用者への公表

- ・ 業務の成果について毎月公表  
→各労働局が所管ハローワークの主要指標の実績を毎月公表
- ・ 年度終了後、業務の成果（主要指標・所重点指標）や質（補助指標）、職員の資質向上・業務改善の取組（所重点項目）の実施状況を踏まえ、ハローワーク毎に総合評価を実施。  
→労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、同一グループ内で相対評価
- ・ ハローワーク毎に総合評価結果及び業務改善の取組等をまとめ、各労働局が公表。



重点的に取り組んだ事項、業務改善を図った事項、業務改善が必要な事項、総合評価、基本統計データ、指標ごとの実績及び目標達成状況などを公表

- ・ 総合評価結果を、労働局は地方労働審議会、本省は労働政策審議会に報告。

## （3）評価結果に基づく 全国的な業務改善

- ・ ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、評価結果をもとに、本省・労働局による個別のハローワークへの重点指導や好事例の全国展開を実施
  - ① 評価結果に基づき、本省から、労働局・ハローワークに対する問題状況の改善指導
  - ② 一定の基準に該当するハローワークは改善計画を作成、本省・労働局が重点指導
  - ③ 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークにおいて、相対的に高評価となったハローワークにおける取組事例を全国展開

次年度以降も  
(1)～(3)を実施



# ハローワーク総合評価（令和6年度）の評価指標の構成

## 1 全ハローワーク共通の評価指標

### ◆主要指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、特に中核業務の成果を測定する評価指標

- 就職件数（一般）
- 充足数（一般・受理地ベース）
- 雇用保険受給者の早期再就職割合

### ◆補助指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務の質を測定する評価指標

- 満足度（求人者）
- 満足度（求職者）

### ◆所重点項目

中長期的なマッチング機能向上のための、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組に関する評価指標

- 職員による事業所訪問
- 職員による計画的なキャリアコンサルティング研修の受講
- 職員による求職者担当制の実施
- 求人に対する担当者制の実施
- オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替
- 求人者マイページのオンライン利用率
- 業務改善を図った取組の共有及び実施
- 他所と連携した広域労働移動の取組
- 地方公共団体との連携の推進
- 各種業務研修の実施
- 業務改善コンクール表彰事例（隔年）

## 2 地域の雇用課題等に応じてハローワークごとに選択する評価指標

### ◆所重点指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、地域の雇用に関する課題等を踏まえ、ハローワークごとに重点的に取り組む業務に関する評価指標

- 生活保護受給者等の就職率
- 障害者の就職件数
- 就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等（既卒者含む）の正社員就職件数
- ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数
- わかものハローワーク等を利用して就職したフリーター等のうち、正社員として就職した者の割合
- 公的職業訓練修了3ヶ月後の就職件数
- マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率
- 人材不足分野の就職件数
- 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率
- その他、安定所と労働局が調整し設定するマッチング業務指標

# 令和6年度 宮崎労働局管内のハローワークの主要実績と総合評価結果

- ハローワークの機能強化を図るため、「ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」を実施。
- 労働市場の状況や業務量が同程度の全国のハローワークを11グループに分け、同一グループ内で相対評価を行い、「非常に良好な成果」、「良好な成果」、「標準的な成果」及び「成果向上のため計画的な取組が必要」の4段階で評価。

安定所	①就職件数 (一般)			②充足件数 (一般、受理地ベース)			③雇用保険受給者の 早期再就職割合(※)			総合評価 結果
	目標	実績	目標達成率	目標	実績	目標達成率	目標	実績	目標達成率	
宮崎	6,716件	6,222件	92.6%	7,226件	6,619件	91.6%	38.4%	34.8%	90.6%	標準的な成果
延岡	2,660件	2,476件	93.1%	2,344件	2,289件	97.7%	38.4%	36.8%	95.8%	標準的な成果
日向	1,781件	1,706件	95.8%	1,569件	1,522件	97.0%	38.4%	40.3%	104.9%	良好な成果
都城	3,930件	3,766件	95.8%	3,839件	3,609件	94.0%	38.4%	43.4%	113.0%	良好な成果
日南	1,257件	1,193件	94.9%	1,099件	1,042件	94.8%	38.4%	42.5%	110.7%	良好な成果
高鍋	1,846件	1,833件	99.3%	1,515件	1,571件	103.7%	38.4%	40.2%	104.7%	良好な成果
小林	1,480件	1,374件	92.8%	1,284件	1,271件	99.0%	38.4%	41.9%	109.1%	良好な成果
宮崎 労働局計	19,670件	18,570件	94.4%	18,876件	17,923件	95.0%	38.4%	38.6%	100.5%	—

※雇用保険受給者の早期再就職割合は、（基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職した件数）／（受給資格決定件数）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

○求職者マイページの利用促進に関する取組として、新規求職登録方法について、原則、オンラインでの求職登録を積極的に案内することにより、求職者マイページ開設率を大幅に増加させることができました。

○ハローワーク宮崎で開設しているLINEについて、支援内容やイベントなどの情報発信及び「かんたんに求人検索できるページ」へ遷移できるリッチメニューの活用などの利便性について、積極的に周知及び登録勧奨を行いました。友達登録者は9,000人を超え、ハローワーク宮崎のホームページ閲覧数も大幅に増加しました。

○利用者の視点、動線を踏まえた施設内のレイアウト、掲示物の掲載方法やリーフレットの配架方法等の見直しを行いました。掲示物の前に立ち止まる人が増加し、リーフレットも以前より多くの人に手に取ってもらえるようになりました。

○生涯現役コーナーにおいて資産設計のセミナーを実施しました。働くことに関する意識啓発が行え、就職意欲の喚起が図れました。

○職業訓練窓口では、職業訓練を案内する機会を増やすための取組として、認定日に合わせて訓練校説明会を実施、訓練施設と求職者との接点が増えたことにより、訓練受講者の増加にも繋がりました。

○事業所へ求職者専門支援窓口を案内することにより、ハローワーク宮崎を利用する求職者を積極的に採用したい事業所を募り、求職者のターゲットを絞って企業PRシートを作成してもらい、所内掲示やホームページを使って求職者へ公開できるようにしました。

### （2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

○前年度末に実施した生涯現役コーナー企画の就職面談会について、高齢者の雇用に積極的な企業を開拓し実施しました。参加した求職者からの評価も高く、今年度については、さらに人材確保コーナー（福祉分野）と連携し高齢者雇用に積極的な福祉分野の求人者も招くことで、生涯現役コーナーの就職促進対策に加え、人材確保分野の求人の充足対策も図れました。

○訓練受講者の確保にあたっては、締切日間際になっても希望者が集まっていない場合、個別に電話をかけるなど多くの時間をかけて行っていたが、今年度については、訓練校説明会を開始したことで、失業認定に来所した者に対し効果的にPRを行うことができました。特に、介護労働講習については、訓練施設からハローワーク職員向けの研修を行ったほか、ハローワーク間をオンラインでつなぎ、ハローワーク宮崎から他のハローワークの会議室にいる求職者に説明を行うなどきめ細かな対応の結果、訓練申込の増加に繋がりました。

○ハローワークプラザ宮崎において、新規利用者の増加に向けた取組として、若者支援コーナーでは、ハローワーク宮崎へ職員を派遣し、認定日に合わせた窓口相談の実施やハローワーク宮崎での若者向けセミナーを実施した。また、マザーズコーナー宮崎では、「マザーズフェスタ」の開催（自治体マスコットとのコラボ、来所者へのHW利用案内、リラクゼーション（ヘッドスパ事業）の提供等）、「応募書類作成端末（PC）の貸出」、「スーツ等レンタルサービス」を開始しました。

○求職者向けに求人内容に関するアンケートを実施し、アンケート結果をもとに「求人者向けセミナー」を3月25日に開催し、22社が参加しました。また、セミナーの中で、求人の充足につながった個別事例の発表を行い、事業所としては当たり前に行っていることでも求人票に掲載することで、求職者が応募するきっかけになるといった「気づき」を共有することができました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

○令和6年度は、前年度より、新規求職者数が5.0%、紹介件数2.9%が減少したこともあり、就職件数は7.4%の減少となり、この数年減少傾向が続いています。来所いただいた求職者に窓口を利用したいと思っていただけるサービスの提供、利用いただいた求職者が、また利用したいと思っていただけるサービスの提供が必要となります。求職者担当者制を中心とした課題解決支援サービスが受けられることの積極的な周知及びサービスの更なる質の向上を図ります。

○ハローワーク宮崎に対する満足度は、求職者が89.7%、求人者が74.0%といずれも前年度を下回りました。特に求人者の満足度が低くなっており、人手不足で多くの事業所が苦慮している中、事業所の期待に十分応えられていない状況があります。求人者マイページからの求人申込みが大半を占めており、求人者がハローワークに来所する機会が大幅に減少していることから、「事業所訪問」を中心に能動的に求人者と接触する回数を増やし、求人充足支援を行っていく必要があります。

### (4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

○ハローワーク利用者の待ち時間短縮を図るため、コーナーや部門関係なく全職員で窓口相談を優先した業務の実施を行うとともに、ハローワーク宮崎全体で応援態勢を構築し、混雑する窓口職員を多く配置するなど臨機応変に対応し、また利用したいと思ってもらえるハローワークを目指します。

○より多くの雇用保険受給者に求職活動でもっとハローワークを利用してもらうために、雇用保険説明会の実施方法の見直しを行います。特に、初回講習会において、求職活動でハローワークを利用するメリットを分かりやすく伝える工夫を行うことで、ハローワークのサービスを利用する方の増加に繋がる取組を実施します。

○基本業務（動作）の徹底を図るとともに、イベント、セミナー等の効果検証を踏まえた継続の判断や改善について仕組み化の徹底を図ります。実施して終わりにならないように、ハローワークの再利用や就職にどのくらい寄与しているかを検証していきます。

○IT分野やデザイン分野等では、経験者が転職をする際に安定所を利用する慣習が乏しい一方で、未経験で新たにこの分野に入りたいという求職者は多いため、採用選考に係る負担を考慮し未経験者可の求人が少ない傾向にあります。そのため、管内求人でも未経験者可の求人を増やすこと、そのうえで来所日に提供できる求人情報を増やした上で就職支援を強化していく必要があります。

○「求人者セミナー」の開催が1回しかできなかったため、「求人者セミナー」の定期開催を行います。また、参加できなかった事業所へのフォローを実施するため、事業所訪問を通じたセミナー内容の共有に取り組めます。

○求人者マイページを利用している事業所が増加して以降、事業所への各種案内はマイページ経由がメインとなっています。マイページを利用していない事業所へのセミナー受講勧奨等が弱い状況にあるため、マイページを利用していない事業所への支援体制を整備します。

## 2. 特記事項

○令和6年8月9日に日向灘を震源とする震度6弱の地震が発生し、初の「南海トラフ地震の臨時情報（巨大地震注意）」が発表されました。観光シーズンでもあり、飲食・宿泊関連産業を中心に大きな影響がありました。また、一部で各種活動の自粛がみられるなど、一般生活にも少なからず影響があり、短期的には求職活動にも一定の影響があったものと思われます。

○台風の影響により、令和6年8月29日・8月30日の2日間において、宮崎県下の全ハローワークが完全閉庁となったため、8月の各データに大きな影響がみられます。

## 3. 総合評価（※）

### 標準的な評価

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	⑧人材不 足分野の 就職件数	①生活保 護受給者 等の就職 率	④ハロー ワークの職 業紹介によ り、正社員 に結びつい た就職氷河 期世代の不 安定就労 者・無業者 の件数	⑤わかもの ハローワー ク等を利用 して、就職 したフリー ター等のう ち、正社員 として就職 したものの 割合	⑥公的職 業訓練修 了3か月 後の就職 件数	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職率		
令和6年度目標	6,716	7,226	38.4%	90.0%	95.0%	2,339	68.1%	1,106	71.0%	677	83.4%		
令和6年度実績	6,222	6,619	34.8%	74.0%	89.7%	2,142	80.4%	1,216	85.7%	609	89.1%		
目標達成率	92%	91%	90%			91%	118%	109%	120%	89%	106%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

### 1. 所長による分析（業務運営の総括）

#### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

##### 【来所者向けの周知の見直し】

○求職者のニーズが高い良質の求人について、特出しで庁舎内掲示し来所者が求人と接する機会を増やすことで、応募者の増加に繋がりました。  
各種イベントの情報について、周知方法を見直したことにより、ハローワーク内で実施している就職フェアや延岡市が実施した面接会など、参加者が前年に比べ1.5～2倍に増えるなどの効果がみられました。

##### 【SNSによる積極的な発信を実施】

○ハローワーク延岡マザーズLINEを活用した周知の他、局安定部のInstagramを活用し、各種イベントの情報の発信を行いました。上記の取組と併せて発信を強化したことでイベントの来所者の増加に繋がりました。

#### （2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

##### 【求人情報提供サービスの強化】

○市内スーパーの配架等を業務簡素・合理化の観点から廃止をしました。一方で、ハローワーク内でピックアップ求人、ユースエール認定企業のPRシート掲示、デジタルサイネージでの企業PR動画の配信を行い、求人情報の発信を強化しました。

##### 【事業所訪問の強化】

○繁忙期であっても積極的な事業所訪問の実施を行いました。令和6年度は、紹介担当者と同行した事業所訪問を初めて実施しました。訪問先での求人票の見直し、就職フェアなど支援サービスの提案を行いました。また、訪問先で得られた事業所情報を、紹介部門の職員が直接求職者へ情報提供するなど、ハローワーク内での連携を強化し各種支援を実施したところ、事業所の人材確保に繋がり、感謝されるケースが増加しました。

##### 【求人者向けセミナーの実施】

○事業所の人材確保支援の強化として、求人者向けセミナーの実施しました。ハローワーク延岡管内の求職者の状況や他のハローワークも含めた好事例の紹介などを中心に情報提供を行い、参加した事業所については個別支援対象事業所として重点的に人材確保支援を行いました。

##### 【ホームページ等を活用した情報発信】

○ハローワーク延岡のホームページに新たに企業PR情報を掲載いたしました。延岡市役所が作成した企業PR情報やハローワーク延岡が事業所訪問後に作成した「事業所訪問だより」を掲載しました。  
また、ハローワーク延岡の待合室に設置したデジタルサイネージで企業PR情報を放映し、若年者を含む利用者向け企業情報を発信を行っております。

### (3) その他の業務運営についての分析等

○特記事項無し

### (4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

#### 【求人情報提供によるハローワーク利用勧奨の推進】

○ハローワーク延岡の課題として、紹介件数が少ないことが挙げられます。求人情報提供により直ちに紹介に繋がるものではないのですが、具体的な求人情報と求職者の接点を増やすことで、就職へのイメージを深めさせるほか、求職者から聞き取った求人への意見を求人者にフィードバックし、応募しやすい求人を増やすことで、ハローワーク利用者及び紹介件数の増加につなげたいと考えています。

#### 【求職者マイページ利用促進への取組】

○スピード感のある情報提供を行うため、求職者マイページを積極的に活用し利用者サービスの向上を図ります。そのため、新規求職申込みの際はオンラインでの登録のサポートを行い、求職者マイページの開設・利用を促進します。（雇用保険受給者は100%を目指す）

## 2. 特記事項

### 3. 総合評価 (※)

#### 標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

### 4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	公的職業 訓練修了 3 か月後 の就職件 数	人材不足 分野の就 職件数	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の就 職率	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!
令和6年度目標	2,660	2,344	38.4%	90.0%	95.0%	95%	821	83.4%					
令和6年度実績	2,476	2,289	36.8%	71.4%	94.1%	94%	843	81.5%					
目標達成率	93%	97%	95%			99%	102%	97%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「(従来の)紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の)紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。



## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### 【事業所支援の強化】

○人手不足分野を中心として、求人の充足が難しい状況となっており、重点的かつ継続的に改善を図ることが現状の課題となっています。ハローワーク日向においては、小規模所であるため、紹介・求人部門にて、各担当者が求人事業所・求職者の把握が比較的容易であり、また担当間の連携においても情報共有が行い易いというメリットがあげられることから、事業所訪問による的確な情報伝達や求職者とのマッチングを重視する取組を展開しました。また、事業所訪問においては、現場見学の他、事業所担当者と意見交換等を行う事により、信頼性の向上に努めました。日頃の丁寧な事業所対応と相まって、満足度調査においては求人者の高い満足度につながったものと思われま

#### 【中高年齢者求職者への支援】

○求職者の中高年齢者層の割合については、全体の約6割弱に及んでおり、今後も求職者の高年齢化が加速していくことが予想される中で、当該年齢層に対する就職支援強化に取り組ま

### （2）前年度の課題を受けて今年度サービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

#### 【求人充足の向上】

○求人充足対策については「事業所との関係強化」を掲げて取組を強化しました。事業所側の立場に立った相談姿勢や課題に対して真摯に向き合うことを基本とし、的確な紹介を実施するために紹介部門職員による事業所訪問を重視して、事業所の募集職種の内容等を正しく理解した上で、求人者側との意見交換を行うことをにより、求職者への正確な情報伝達を心掛けてきました。しかしながら、充足数については、目標達成率97%となっており、引き続き状況の分析と具体的なマッチング手法の工夫・改善を図り、取組の改善が必要であると考えています。

#### 【雇用保険受給者の就職支援】

○雇用保険受給者の就職支援については、担当者制への取込強化により支援の活性化を図りました。再就職手当受給者数については、410件（前年比+21件）となっており、雇用保険説明会・窓口での初回再接触での制度説明、雇用保険部門での迅速な支給決定の取組により、早期就職に向けた支援について意識して取り組みを行ったことが成果につながったものと考えられます。

#### 【ハローワーク利用促進】

○新規求職申込件数については、令和6年度が3,867人と4,000人を割り込み、前年度4,078人から▲5.17%となっています。ハローワークの利用促進については、宮崎労働局のInstagram及びYouTubeへの投稿やハローワーク日向のHPを通じて広くPRを行ってきましたが、更なるハローワークの利用促進については、組織全体での検討・強化が必要と考えているところ

### (3) その他の業務運営についての分析等

○ハローワークで受理する新規求人について令和6年度（7,732件）、令和5年度（7,810件）、令和4年度（8,121件）となっており、コロナ5類移行後においても減少しています。新規での良質求人確保は重要であることから、新規求人の減少が民間事業者への切替であるものか、人手不足感が強まる中で、事業所の労働力確保対策によるものであるか等の要因分析を行い、今後の対応策・方向性については求職者の利用促進と並行的に検証・対策の検討が必要と考えています。

○人手不足分野への対応、職業訓練受講生の確保等に関して、各ハローワークとの協力強化が必要となるものです。今後は、近隣のハローワークを中心とした連携強化を図ったうえで、効果的な取組を検討する必要があるものと考えます。

### (4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

#### 【ハローワーク利用者の減少】

○新規求職者に関しては、令和6年度の申込件数が3,867件となり、4千人（令和5年度4,078人）を割り込みました。中高年齢層の求職者の割合が高まる中で、若年者層の求職者の利用促進につながる工夫も重要となっています。組織的な取組としては、地域住民に対して幅広く安定所を利用するメリットを認識して貰うための広報強化が重要かつ急務となります。また、中長期的な視点から、将来的な利用者層となり得る管内の高校生に対して、ハローワークを知って貰うための取組を実施する予定です。

#### 【雇用保険受給者の早期就職支援】

○雇用保険受給資格者となり得る離職者については、多くがハローワークに求職登録することから、適切な支援を実施することにより、早期の再就職支援につなげることが可能となります。ハローワーク申込求人による早期再就職支援を行うために、受給資格者に対する的確な時期での周知等を図ったうえで、利用者に対する就職支援の強化に努めていきます。

#### 【中高年齢層に関する就職支援の強化（継続）】

○求人検索に係る端末操作が苦手であり、条件に合致する求人を見つけ出すことに苦慮している当該利用者に対しては、応募可能となる求人の確保と目に触れる機会の提供（端末操作を要さない掲示等を利用した簡易提案型）を促進・継続することにより求める就職につながる支援の強化に取り組めます。

## 2. 特記事項

## 3. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	⑧人材不 足分野の 就職件数	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職率	0	0	0	0	0	0
令和6年度目標	1,781	1,569	38.4%	90.0%	95.0%	512	83.4%						
令和6年度実績	1,706	1,522	40.3%	94.4%	91.1%	545	93.4%						
目標達成率	95%	97%	104%			106%	111%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「(従来の)紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の)紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

## （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

**【ハローワーク利用促進への取組】****1. ハローワークサービスの情報発信**

「求職者担当者制による丁寧な職業相談」「職業訓練によるスキルアップ」「応募書類の添削」「模擬面接」「各種セミナー」「就職面接会」等、就職・求人充足支援サービスを更に広く周知するため、SNS（LINE、Instagram）及びYouTubeを活用した情報発信を積極的に展開しました。

これらの取組により、特にセミナーへの参加者、就職面接会の参加者が前年度と比べ大幅に増加し取組の成果が見られました。

**2. 職業相談の充実**

職業相談窓口を利用する求職者に対し満足度の高いサービスを行うことが重要であることから、職業相談において求職者ニーズを的確に捉え当該ニーズに沿った求人の情報提供や就職支援サービスの案内に取り組んでいますが、今年度は、求職者への積極的なアプローチ、オンラインツールの利用促進に着目し、以下の取組を重点的に取り組みました。

**① プラス1紹介の取組**

求職者に求人の提案を行う「プラス1紹介」については、実績が十分に把握できていなかったことを踏まえ、「求職者担当者制実施要領」を職員毎の実績が可視化できるよう改正し、職業紹介部門の全職員に対し「プラス1紹介」の目的等について周知し、取組への意識高揚を図りました。また、並行して職員一人ひとりの「プラス1紹介」に係る技能向上を図る必要があることから、統括職業指導官による1on1ミーティングにおいて、振り返り、助言・指導に努めたことが功を奏し、令和6年度の紹介件数は9,099件で前年度の9,054件を上回り取組の成果が見られました。

**② 職業紹介業務に係る「オンラインサービス」の促進**

オンラインならではのメリットを活かし、スピーディーに求職者毎の求人情報やイベント情報を届け、ハローワークへの来所が難しい方への紹介がオンライン上で完結できるように、求職者マイページの活用、オンラインハローワーク紹介の促進に取り組みました。

マイページの活用にあたってはマイページの開設が前提となることから、新規求職登録の際に職業相談窓口で開設が完了できるように、職員向けの開設手順書とマイページのメリット・開設手順を記載した求職者向けリーフレットを作成し配付を行いました。一方、マイページの開設及びオンラインハローワーク紹介について職業紹介部門の全職員を対象に研修を実施するなど、オンラインサービスを円滑に行う基盤作りに力を入れました。

その結果、求職者マイページ利用割合は令和7年3月で37.2%となり前年同月から2.9%上昇し、また、オンラインハローワーク紹介については735件で、前年度の304件を大幅に上回り、取組の成果が見られました。

**【求人充足支援の強化】**

求人充足率は年々下降を辿り令和5年に上昇に転じたところですが、充足率を更に向上させるため、以下の取組を重点的に取り組みました。

**1. 企業アピール票の作成・活用**

能動的な求人票以上の情報収集はもとより、求人事業所の協力を得て事業所の魅力や雰囲気求職者に伝えるツールとして「企業アピール票」を作成し、職業相談での活用や来所者の目に留まるよう玄関フロアへの貼り出し、待合フロアへの専用ファイル配架、更には当所のホームページに業種毎に掲載するなど広く求職者に周知・広報しており、令和7年3月には70社を超え、求人事業所、求職者ともに好評を得ました。

**2. 求職者ニーズの情報提供等**

求人者へ求職者の生の声を届け雇用管理改善に資することを目的に、ウェブキャスを利用し求職者ニーズアンケートを実施しました。有効回答である300人のアンケート結果については、事業所からの相談で活用できるよう所内で共有し、また、事業所訪問時には求人者へ提供し雇用管理改善や求人条件緩和の提案に活用したことにより、求人者の認識を改めさせ求人条件の緩和に繋がった事業所も少なくなく、取組の効果に繋がりました。

他方、「求人充足力に応じた求人者支援要領」に基づき「求人充足実施要領」を改正したことで、優先的に支援の対象とする求人群の明確化が図れ、これまでの漠然的な求人の選定から効率的な求人選定が出来るようになりました。また、より事業所の実情に応じた最適な支援の提案（求人条件緩和、求人内容の充実、事業所面接（説明）会）が行えるようになりました。

**3. 推し求人の充足対策**

求人部門において選定した推し求人（求人条件からして特に充足させたい求人）を職員用通路に設置した掲示板に貼り出し、紹介部門へ推しのポイントをアピールすることで求職者への積極的な情報提供を促すとともに、紹介部門からの求職者ニーズを踏まえた視点に基づく意見も取り入れ、求人者にフィードバック（求職者ニーズの提供、条件緩和の提案等）する仕組みを構築したことで、充足促進及び部門間の連携強化が図れました。

## (2) 前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

### 【求人者への求人記載内容の充実や求人条件緩和に係る提案などのサービス提供】

○令和6年度11月13日に求人者支援員による「求める人材の目にとまる求人票作成セミナー」を実施し、集合型で19社が参加されました。求職者が応募する際に注目するポイントなど踏まえ、応募意欲を促す求人票作成方法を説明しました。併せて、実際にサンプル求人票の改善・条件緩和を行うグループワークショップも同時に実施し好評を得ました。宮崎労働局内で初の取組であったため、Zoomで県内各ハローワークに配信し実施状況を共有しました。

### 【ハローワークを利用していない者に対して、ハローワークの支援サービスを積極的に情報発信】

○ハローワークを利用していない層にも情報を届けられるように、YouTube配信も広報ツールの一つに加え、概要欄にハローワークHPのURLを貼りサイトへの誘導を図りました。「シニアの就職支援セミナー」概要版のスライドショーでは、県外視聴者も意識してユーモアを交え都城弁で説明するなど工夫しました。また、若年層にも親しみを持ってもらうためにショート動画は若手職員を起用し、求職者アンケート依頼と職業訓練イベントの周知動画を2本作成しました。労働局のInstagramや所のLINEにも掲載し、再生数アップを図りました。

その他、イベントのポスター・リーフレットを駅、商工会、役場、商業施設に貼り、多くの方の目に留まるように工夫しました。

### 【職業訓練終了の一定期間前での訓練分野に合わせた企業説明会・面接会の実施】

○職業訓練募集の時期に合わせ説明会を2か月に1度ハイブリッド型（集合型とオンライン型の同時開催）により開催し職業訓練の周知に努めました。また、新しい試みとして、介護系訓練校、介護系事業所、介護系訓練校が一堂に集まり「介護のキャリアマッチングフェア」を開催しました（訓練校：2校、事業所：4事業所、参加者：19名）。訓練生の就職、事業所の充足、訓練校の充足に繋がり得るイベントとなっただけでなく、訓練校と事業所との顔合わせや関係性作りの一端も担いました。

### 【人材不足分野の就職面接会の実施回数を増やす】

○マッチング支援を強化するため、例年開催している「介護就職デイ面接会」（11/18開催 事業所：5社 求職者：22名 面接数：24件 採用者：1名）に加え、「介護のミニ面接会」を8/20開催（事業所：3社 求職者：18名 面接数：15件）しました。求職者ニーズに合わせた事業所を選定したため、参加した求職者から高い評価を得られました。

### 【job tagの周知と活用促進】

○昨年度に引き続き、jobtagセミナーについては人材育成を兼ね若手職員4名が企画し、定員4名で5回実施しました。キャンセル待ちが出るほどの好評を得ました。

### 【移住者対策・都城市の移住・定住サポートセンターとの連携・保育人材確保に係る事業所説明会】

○都城市への移住者は令和5年度に比べ落ち着きがみられるものの、依然として移住者が増加しており、移住者の就職支援を連携して実施するため、昨年に引き続き都城市総合政策部人口減少対策課（移住・定住サポートセンター）と移住者の就職支援に係る会議を4月に実施し、同センター相談者においてハローワーク利用希望者がいた際等スムーズに対応できるよう情報共有の仕組みを構築しました。また、保育人材の確保に係る事業所説明会の実施は出来ませんでした。年度末より実施計画を協議しLINEにて保育士・幼稚園教諭の有資格者へフォームにてアンケートを実施しました（ハローワーク宮崎、延岡にもLINE配信依頼）。意見を収集し、令和7年度は生の声を反映した求人者セミナーを開催予定としています。

### (3) その他の業務運営についての分析等

宮崎労働局と都城市役所においては雇用対策協定を締結しており、下記の事業を実施しました。

#### 【障害者ふれあい面接会】

10/18開催 事業所：18社 求職者：60名 面接数：105件 採用：11名

○11名が採用となったため、障害者雇用への理解促進に繋がる面接会になりました。駐車場の確保や導線案内に課題が残ったため、少しでも求職者の満足度が得られるよう次年度は開催場所の変更を検討しています。また、事業所・職種によっては面接回数が少なかったため、次年度は求人内容を精査して参加事業所を選定していきます。

また、ふれあい面談会以外でも面談会を実施してほしいという要望に応え、障害者雇用率未達成事業所に指導も兼ねて「障害者ミニ面談会」を2/6に開催しました（事業所：7社 求職者：26名 面談数：50件 採用：2名）。次年度は求職者ニーズに合わせた事業所選定を行うことも視野に入れ、2部制での開催を検討します。

#### 【学卒求人受理説明会】

5/24開催 事業所：106社

○事業所担当者と高校の進路指導教諭との名刺交換会を実施しました。

集合型で開催すると限られた事業所及び担当者しか参加出来ないため、幅広く周知・募集するため次年度はオンラインで開催予定です。オンライン開催となると名刺交換会を実施しないこととなりますので、アンケートにて参加者の意見・感想を確実に集約した上、別枠で設けるかどうか検討していきます。

#### 【都城地区立地企業就職説明会】

(1回目) 6/17. 6/18. 7/4. 7/8. 7/16開催 事業所：10社（延べ11社） 求職者：64名（延べ75名）

(2回目) 10/10. 10/16. 10/22. 10/24開催 事業所：18社（延べ24社） 求職者：56名（77名）

(3回目) 1/21. 1/22. 1/28. 1/30開催 事業所：18社（延べ24社） 求職者：41名（延べ61名）

#### 【都城圏域就職説明会】

(1回目) 8/1. 8/6. 8/8開催 事業所：15社 求職者：31名（延べ33名）

(2回目) 11/14. 11/19. 11/20開催 事業所：11社（延べ12社） 求職者：36名（延べ63名）

次年度は、立地企業と都城圏域を併せて年3回開催予定のため、より充実した内容になるよう市と一層連携し周知・広報に努めていきます。

#### 【みやこんJOBフェア】

イオンモール都城駅前で2/8開催 事業所：20社 求職者：45名

○アウトリーチ型支援としてイオンモールで都城市と共催し、事業所・求職者共に比較的満足度の高いイベントとなりました。当所のゆるキャラの「みやこちゃん」と都城市のゆるキャラ「ぼんちくん」とコラボしたノベルティグッズを作成・配布し好評を得ました。次年度も引き続き開催する方向とし、ハローワークを利用していない潜在的求職者も取り込めるようYouTube等のSNSを活用していきます。

#### 【みやこのじょう福祉就労支援コーナー（都城市役所内に設置）との連携】

○日頃から保護課との連携を図り、都城市各支所にて月1回程度の巡回相談を実施しました。また、ケース会議に加え、今年度から実施している職場体験講習についても市と連携し対象者を選定しました。結果として2名が実習修了となりましたが、就職には至らなかったため、次年度は就職に繋がるよう支援していきます。

## (4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

### 【求職者マイページの開設率アップ】

○令和6年度は、年間通して35%前後でしたが、更なる開設率アップを目指します。新規求職登録は紙での登録から、3月よりマイページ登録を基本とする取り組みに変更しましたので、確実に継続して取り組めるように部門職員をフォローアップしていきます。

### 【都城市との一体的実施事業】

○働くことへの不安を有する方等に対して実際の職場環境や業務を体験してもらい、就労への適応を図れるよう次年度も職場体験講習への取り込み強化を継続して実施していきます。

### 【潜在的な求職者層のハローワーク利用者への取り込み】

○ハローワークの支援が届くことを目的にイオン出張相談を行っていましたが、費用対効果が薄く目に見えた成果が出ませんでした。そのため、次年度はアウトリーチ型支援の趣旨・目的は変えずに、手法を変えてハローワークへの来所利用の誘引や質の高い支援を実施していきます。また、SNSの効果的な発信について更なる取組を実施していく予定です。

### 【人材不足分野の充足支援】

○今年度は介護のミニ面談会を実施したところですが、次年度は更に範囲を広げ、介護以外の人材不足分野（看護・保育等）の面談会や見学会の実施を予定しております。また求職者担当者制や求人担当者制、求人充足会議等において、人材不足分野の優先的な選定を確実に実施できるよう取り組んでいきます。

## 2. 特記事項

○令和6年8月9日に日向灘を震源とする震度6弱の地震が発生し、初の「南海トラフ地震の臨時情報（巨大地震注意）」が発表されました。観光シーズンでもあり、飲食・宿泊関連産業を中心に大きな影響がありました。また、一部で各種活動の自粛がみられるなど一般生活にも少なからず影響があり、短期的には求職活動にも一定の影響があったものと思われます。

○台風の影響により、令和6年8月29日・8月30日の2日間において、宮崎県下の全ハローワークが完全閉庁となったため、8月の各データに大きな影響がみられました。

## 3. 総合評価（※）

良好な結果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

#### 4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	人材不足 分野の就 職件数	公的職業 訓練終了 3ヶ月後の 就職件数	ハローワー クの職業紹 介により、 正社員に結 びついた就 職氷河期世 代の不安定 就労者・無 業者の件数	生涯現役 新窓口で の65歳以 上の就職 率	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!
令和6年度目標	3,930	3,839	38.4%	90.0%	95.0%	1,280	172	277	83.4%				
令和6年度実績	3,766	3,609	43.4%	76.5%	94.9%	1,335	169	372	100.4%				
目標達成率	95%	94%	113.0%			104%	98%	134%	120.0%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。



## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### 【各指標に対する取組】

○主要3指標（就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期再就職割合）の目標達成を目指すため、求職者の態様に応じた効果的な求人・求職のマッチング促進など、求職者担当制によるきめ細かな就職支援に努めるとともに、企業の採用担当者向けセミナーの開催等により魅力ある求人票の作成アドバイスなど人材確保に資するサービスの提供に取り組みました。

また、雇用保険受給者については、雇用保険説明会における再就職手当の試算表の提供のほか、希望職種や条件を登録した本人専用のマイQRコードを作成し配付するなど、早期再就職への意欲喚起を図りました。

#### 【中長期的な職員の資質向上への取組】

○事業所訪問による求人開拓においては、中長期的に職員の資質向上を図る観点から、求人者支援員に職業紹介部門の職員が同行して実施するよう努めました。

また、PDCAサイクルによる目標管理については、数値の達成状況のみならず、そのプロセスが重要となるため、部門内ミーティングにおいて、取り組むべき事項等を管理者から具体的に説明、指示するよう努めました。

このほか、雇用環境・均等室及び労働基準監督署とも連携し、窓口相談時等で活用可能な労働関係法の知識習得を図りました。

### （2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

○ハローワークが提供するサービスをより充実させるためには、オンラインによる職業相談、職業紹介の推進など、求職活動の利便性向上を図ることが必要なことから、求人者マイページ・求職者マイページの普及促進に努めるとともに、個々の企業の特長や魅力等を「企業PRシート」として取りまとめ、ハローワーク日南のホームページへの掲載に着手するなど、効果的な情報発信の検討に取り組みました。一方、就職活動が長期化するなど、一定の課題を抱える求職者については、ハローワークへの来所を継続的に促し、応募書類の添削や面接対策等のきめ細かな個別支援を積極的に行いました。

また、本県は、少子高齢化による生産年齢人口の減少に加え、進学・就職時に若年層が県外へと流出する割合が高く、各種産業の担い手である人材の不足が深刻化しており、ハローワーク日南が管轄する地域は特にその傾向が顕著となっています。このような地域課題の解決を図るため、都会と比べて通勤時間が短い、自分や家族のために使える時間が多い、子育てがしやすいといった地元で暮らし働くことの魅力やメリット等を“見える化”させたリーフレットを新たに作成し、生徒・保護者等への提供を行うなど、若者の地元定着とUIJターン就職の促進に向けた啓発、機運醸成に地方自治体や関係機関等とも連携して取り組みました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

○企業における人手不足が課題となる一方で、賃金の引き上げや物価上昇等に伴う雇用への影響が懸念されたため、事業所訪問や求人受付等の機会を捉えて、業務改善助成金やキャリアアップ助成金の周知に取り組みました。加えて、職業訓練の積極的な活用等により、未経験分野への職種転換を希望する求職者の円滑な労働移動と職業スキル等の習得を後押しするとともに、人手不足の状況下で高齢者や子育て世代など多様な人材の活躍促進に取り組む企業と訓練修了者とのマッチングを強化するなど、求職者の職業能力向上と求人者の人材確保の両面を見据えた支援に取り組みました。

また、求職者全体の中で高齢者の割合が高くなっていることから、助成金制度について案内しつつ、求人者にシニア層の活用を検討するよう促しました。さらに、60歳以上の場合はパート就労を希望する求職者も多いことから、企業にパート求人の提出を働きかけるなど、シニア層のマッチング促進に取り組みました。

○日南市との雇用対策協定に基づく事業においては、高校生・保護者向け地元企業説明会や首都圏での移住相談会など、地域課題を踏まえたイベントの開催等に連携して取り組むことにより、ハローワークの存在をアピールする機会を得るなど、一定の成果につながったと捉えています。

### (4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

○ハローワーク日南の管内では少子高齢化と人材の県外流出によって生産年齢人口が年々減少しており、地域経済を担う労働力の不足が課題となる中、多くの事業主は、従業員の離職を防止するために働き方改革の推進、職場環境の改善に取り組んでいます。一方で、賃上げや物価上昇等による経営への影響が懸念される企業の中には、人手不足の状況下でも新たな人員の雇入れに慎重となるケースも見受けられます。

このように、貴重な労働力の職場定着が図られ、経済情勢から人材の登用に慎重となる企業も多くなる状況の中、新規求人数は減少傾向が続いていますが、就職件数を確保するには、求職者の選択肢を増やすことが特に重要と考えられます。このため、事業所訪問、求人開拓の積極的な実施によって、求人の量的確保に举所体制で取り組むこととします。加えて、求職者とのマッチングにおいては、求人の質的向上を図ることも大切なことから、求人者向けセミナー等を通じて、魅力ある求人票の記載方法等の案内に継続して取り組むこととします。さらに、地域的にハローワークの紹介を経由せず、縁故や知人への声掛け等により応募となるケースも少なくない状況にありますが、採用後の労使間のトラブルを防ぐ観点からも、ハローワーク求人によって労働条件を明示することが効果的である旨等を周知し、ハローワーク利用の促進につなげていきたいと考えています。

○これまでの各取組を継続しつつ、地方自治体や関係団体等と緊密に連携しながら、新規学校卒業者など若者の地元定着、UIJターン就職の促進、多様な人材の活躍支援を図るとともに、働き方改革の推進や職場環境の改善に関連する啓発を行うなど、地域の公的職業紹介機関としての役割を果たしていきたいと考えています。

## 2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	⑧人材不 足分野の 就職件数	④ハロー ワークの 職業紹介 により、 正社員に 結びつい た就職氷 河期世代 の不安定 就労者・ 無業者の 件数						
令和6年度目標	1,257	1,099	38.4%	90.0%	95.0%	405	80						
令和6年度実績	1,193	1,042	42.5%	91.4%	94.1%	377	118						
目標達成率	94%	94%	110%			93%	147%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「(従来の)紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の)紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

### 1. 所長による分析（業務運営の総括）

#### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

##### 【ハローワーク高鍋管内の求人充足】

○具体的には、求人票の充実（職種欄及び仕事内容欄の上三行の活用、具体的で分かりやすく募集情報の見直し等）及び玄関ロビーにおける管内求人PR（シニア歓迎求人、求人者支援員のピックアップ求人、事業所PRシート等）を実施しました。

その結果、令和6年度の充足数は1,571人と、年間目標である1,515人及び令和5年度の実績である1,565人をともに上回りました。

また、ハローワーク高鍋管内は宮崎市と隣接しており、これまでハローワーク高鍋管内の事業所から提出される求人への就職件数割合の低迷が課題でしたが、就職件数に占める管内求人への就職件数割合は、過去3年間で最も高い68.8%となりました。

##### 【職員の専門性向上】

○人材育成や専門性向上といった課題の解決のため、令和5年11月に『組織強化のための人材育成実施要領』を新たに作成し、①業間研修の実施、

②ミッション実践型研修の実施、③若手職員の心のケアの3つの柱を立て、職員の人材育成に重点的に取り組みました。

その結果、繁忙期など部門を超えて応援する体制が整い、ハローワークの利用者サービスの向上につながりました。

##### 【職業訓練の受講生確保】

○雇用保険受給資格者向けの初回講習会で訓練担当者が、毎回職業訓練について説明を行い、離職者の受講意欲の喚起を図りました。また、日常業務の中で、各訓練コースの低調な場合は、職業紹介部門内で情報共有し、部門のみならず雇用保険業務担当も協力してもらい訓練情報の提供と訓練担当者への求職者の誘導に取り組み、結果、管内訓練校で開催した訓練については、定員数に対して平均94%の確保ができました（100%2回、95%2回、80%1回）。

#### （2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

##### 【ハローワーク高鍋管内求人の充足】

○前述の取組み以外に、職業紹介担当者による事業所訪問（主に求人者支援に同行）を実施。職員が管内求人の職業理解を深めることにより求職者の情報提供に具体性が持てるよう取り組みました。

##### 【職員の専門性向上】

○前述の取組み以外では、職員が事業所訪問を実施し、地元の求人事業所に精通するように仕事理解を深める取組を実施しました。

##### 【求人者マイページ開設率の向上】

○ハローワーク高鍋では、求人者マイページの開設率が全国平均よりも低調なことが課題であり、職員が求人者支援員と同行する事業所訪問の際に、パソコン操作に不慣れな求人担当者に対し開設サポートを行いました。その結果、令和6年度の求人申込みのオンライン率は、前年度より6.7ポイント上昇し60.8%になりました。

##### 【広報体制検討チームの創設】

○ハローワークの利用促進や令和8年度レイアウト変更を見据えて、支援策の充実とPR及び利用者増加を図る目的に、専門のチームを所内に創設しました。R6年度においては、ポスターの掲示やリーフレットの配架について見直しを図ったほか、各コーナーの案内板を設置し、また、玄関ロビーに設置した案内板は、手書きであり、来所される方を温かく迎え入れる印象を与えていて、利用者から玄関ロビーがきれいになったと評価（意見箱）をいただいています。

### (3) その他の業務運営についての分析等

特になし

### (4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

#### 【日常業務の見直し・効率化】

○日常業務について、これまでの取扱いについて漫然と実施することなく、常に利用者の視点で業務改善及び業務簡素・合理化を図り、各職員が主体性をもって日常の業務に取り組めるようになることが大切です。

#### 【職員の専門性向上】

○職員（正規及び非常勤）によって、能力・スキル等に差異がみられることから、求職者がどの職員と職業相談をしても質の高い就職支援サービスが享受できるよう能力・スキル等の更なる向上に取り組むことが重要です。

## 2. 特記事項

○令和6年8月9日に日向灘を震源とする震度6弱の地震が発生し、初の「南海トラフ地震の臨時情報（巨大地震注意）」が発表されました。観光シーズンでもあり、飲食・宿泊関連産業を中心に大きな影響がありました。また、一部で各種活動の自粛がみられるなど一般生活にも少なからず影響があり、短期的には求職活動にも一定の影響があったものと思われます。

○また、台風の影響により、令和6年8月29日・8月30日の2日間において、宮崎県下の全ハローワークが完全閉庁となったため、8月の新規求職・求人・紹介・就職・充足等の各指標にも少なからず影響があったと思われます。

### 3. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

### 4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	人材不足 分野の就 職件数	生涯現役 支援で65 歳以上の 就職率	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!
令和6年度目標	1,846	1,515	38.4%	90.0%	95.0%	565	83.4%						
令和6年度実績	1,833	1,571	40.2%	86.4%	93.5%	559	81.8%						
目標達成率	99%	103%	104%			98%	98%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「(従来の)紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の)紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### 【オンライン機能を充実させる取組】

○求職者マイページの開設、活用促進

「求職者マイページの登録手順」「ハロ子の就職活動」など、マイページの登録から活用に至るまで、アニメ形式のリーフを作成し利用率を向上させました。（令和6年4月時点：29.7%⇒令和7年3月：42.7%）

○求人者マイページの開設、活用促進

昨年に引き続き、申込用紙で来所した事業所に関してはタブレットで操作を案内しマイページの活用を促進しました。

（令和6年度利用率：94.4%）

#### 【管内3自治体との連携強化】

○雇用対策協定（小林市）を結び、若者の地元定着を目的とした、小林市・えびの市・高原町が主催となり開催した管内高校1、2年生対象のイベント「にしもろ春のお仕事探求フェア」に共催として参加し、管内高校への周知広報やイベント運営に携わり、参加企業37社、参加者数125名と盛況。

○えびの市との共催で「えびのインター産業団地立地企業就職説明会」を開催しました。令和6年7月～8月にかけて計4回行い、参加者は延べ204人と盛況。

○高原町公式ラインからの「にしもろジョブガイド（高原版）」の発信（毎週金曜日発行）

#### 【新規求職者（潜在求職者、在職者、学生等）の取り込み】

○令和6年度は若年層を中心に新規求職申込件数が減少。住民が立ち寄りそうな公共施設や道の駅、スーパー等の日常生活の中でハローワークを意識してもらうために、最新求人情報が二次元コードをかざすだけでみられるポスター「ハローワークに行こう！」を3自治体に掲載を依頼。現在30カ所に掲載しています。

#### 【求人票だけでは伝わらない企業の魅力発信】

○求人票に記載しきれない企業の情報をPRシートにまとめ、ハローワークのHPに掲載するなどの求職者への情報発信を行いました。

### （2）前年度の課題を受けて今年度サービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

#### 【SNSの活用】

○若年層のハローワーク利用促進のため、今後、SNSを積極的に活用します。

○令和7年3月3日に開催された「にしもろ春のお仕事探求フェア」でInstagramによる管内高校との共同投稿を行い、3,000件超えの閲覧件数となりました。

#### 【所内広報やレイアウトの改善】

○利用者の視覚に訴えかけるようなデザイン・レイアウトを計画し、足を止めて見てくれるような発信を行います。次期のレイアウト変更に向けて、利用者の動線を意識した「行政機関らしくない」レイアウトを考案中。また、使用されていなかった屋外掲示板を整備し、充足が厳しい状態にある管内訓練校やポリテクセンター等の施設をPRするための掲示を行い活用しました。

○ホームページもアニメーションで動きを持たせたり、「にしもろジョブガイド」の発信などでアクセス数を伸ばすことに努めました。

#### 【オンラインハローワークシステムの活用】

○全国統一のオンラインハローワークシステムが整備されたことで、県外在住のUIJターン希望者等がオンライン職業相談を活用できるよう案内していきます。そのために、部門内の職員・相談員が基本操作ができるように全員体制でオンライン職業相談に取り組みます。

#### 【求職者マイページの活用促進】

○求職者マイページを開設しても活用されていない現状があったため、最新求人情報を求職者マイページに毎週送付し活用を促しました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

宮崎労働局と小林市との雇用対策協定の締結して今年度で8年目となります。若年者の地元定着が課題のひとつとなってきましたが、ハローワークでも「U I J ターン歓迎」求人があるものの、十分に活用されていない状況です。オンライン職業相談・紹介は定着しているものの、U I J ターン希望者への情報発信が十分ではないため、SNSを活用し、特に若年者層の利用拡大に努めます。

### (4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

#### 【SNSの活用】

○若年層のハローワーク利用促進のため、X、TikTok、Instagramを活用した更なる情報発信に取り組みます。

#### 【所内広報やレイアウトの改善】

○利用者の視覚に訴えかけるようなデザイン・レイアウトを計画し、足を止めて見てくれるような発信を行います。ホームページもアニメーションで動きを持たせたり、「にしもろジョブガイド」の発信などでアクセス数の増加を図ります。

#### 【オンラインハローワークシステムの活用】

○全国統一のオンラインハローワークシステムが整備されたことで、県外在住のU I J ターン希望者等がオンライン職業相談を活用できるよう案内していきます。そのために、部門内の職員・相談員が基本操作ができるように全員体制でオンライン職業相談に取り組みます。

#### 【職場見学への同行】

○求職者の応募への不安や疑問解消、職場の雰囲気の確認と併せて求人者の企業PR、条件相違の防止、求人の見直し等への対応のため、「職場見学」を計画します。また、ハローワークの職員が同行することで、双方に安心して参加・実施してもらえるよう「HKD tour（ハローワーク小林と同行見学）」と称して、令和7年度から定期的開催しています。



## 2. 特記事項

特に無し

## 3. 総合評価 (※)

良好な結果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	障害者の 就職件数	人材不足 分野の就 職件数	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!
令和6年度目標	1,480	1,284	38.4%	90.0%	95.0%	80	454					
令和6年度実績	1,374	1,271	41.9%	82.0%	93.0%	90	435					
目標達成率	92%	98%	109%			112%	95%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※ 就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

# 令和7年度 宮崎労働局管内のハローワークの主要指標及び補助指標

○宮崎労働局の各ハローワークの令和7年度マッチング機能に関する業務の評価・改善の取組にかかる目標設定は以下のとおりです。

## 1. 主要3指標について

安定所	①就職件数 (一般)	②充足件数 (一般、受理地ベース)	③雇用保険受給者の 早期再就職割合(※)
	目標値	目標値	目標値
宮崎	6,538件	6,922件	39.3%
延岡	2,544件	2,308件	
日向	1,770件	1,565件	
都城	3,877件	3,750件	
日南	1,230件	1,060件	
高鍋	1,868件	1,567件	
小林	1,435件	1,280件	
宮崎 労働局計	19,262件	18,452件	

## 2. 補助指標について

安定所	①満足度 (求人者)	②満足度 (求職者)
	目標値	目標値
宮崎	81.0%以上	93.0%以上
延岡		
日向		
都城		
日南		
高鍋		
小林		
宮崎 労働局計		

※雇用保険受給者の早期再就職割合は、(基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職した件数)／(受給資格決定件数)です。  
なお、当該実績については1月遅れての公表となります。

# 令和7年度 宮崎労働局管内のハローワークの重点指標

## 3. 各ハローワークにおける課題別の重点指標について

- ・年度ごとに、地域の雇用に関する課題を踏まえ、各ハローワークが特に重点的に推進し成果をあげる必要がある業務を目標としています。
- ・重点指標の設定数・目標数値は、ハローワークの規模により異なります。

### ハローワーク宮崎

重点指標	目標値
①障害者の就職件数	503件
②新規学卒予定者等に係る就職支援ナビの担当者制支援を受けた者の正社員就職率	62.2%
③ハローワークの職業紹介により正社員に結びついた中高年世代(35歳～59歳)の件数	1,042件
④公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職率	71.3%
⑤マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	96.9%
⑥人材不足分野の就職件数	2,206件

### ハローワーク延岡

重点指標	目標値
①生活保護受給者等の就職率	69.6%
②公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職率	71.3%
③人材不足分野の就職件数	819件

### ハローワーク日向

重点指標	目標値
①人材不足分野の就職件数	527件
②生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	87.0%

## ハローワーク都城

重点指標	目標値
①障害者の就職件数	280件
②公的職業訓練の 修了3ヶ月後の就職率	71.3%
③人材不足分野の就職件数	1,342件
④生涯現役支援窓口での 65歳以上の就職率	87.0%

## ハローワーク日南

重点指標	目標値
①障害者の就職件数	62件
②人材不足分野の就職件数	378件

## ハローワーク高鍋

重点指標	目標値
①ハローワークの職業紹介により正社員に結びついた中高年世代(35歳～59歳)の件数	101件
②人材不足分野の就職件数	554件

## ハローワーク小林

重点指標	目標値
①ハローワークの職業紹介により正社員に結びついた中高年世代(35歳～59歳)の件数	121件
②人材不足分野の就職件数	449件

宮崎労働局発表

令和7年11月28日(金)

【照会先】

宮崎労働局 雇用環境・均等室

室長 三浦 章子

監理官 宮崎 友親

室長補佐 田子山 利博

(電話) 0985-38-8821

報道関係者 各位

### 12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です ～事業主等を対象としたオンライン説明会を開催します～

職場のハラスメントをなくし、誰もが気持ちよく働くことができる職場環境をつくる気運を盛り上げるため、厚生労働省では、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な広報・啓発活動を実施しています。

職場のハラスメント撲滅月間の取組みとして、宮崎労働局(局長 吉越 正幸)では、事業主等を対象とした「ハラスメント防止対策、改正女性活躍推進法、改正育児・介護休業法に関するオンライン説明会」を以下のとおり、宮崎県、宮崎県労働委員会、宮崎県社会保険労務士会と共催で開催します。

説明会では、令和7年6月11日に労働施策総合推進法が改正され、事業主が防止措置を講じることが義務化<sup>※</sup>される「カスタマーハラスメント」及び「求職者等に対するセクハラ」のほか、令和8年4月1日から施行される改正女性活躍推進法等や令和7年4月1日より段階的に施行されている改正育児・介護休業法に係る企業の労務管理の見直しについても説明します。

※ 施行日は公布後1年6か月以内の政令で定める日

#### <取組みの内容>

「ハラスメント防止対策、改正女性活躍推進法、改正育児・介護休業法等に関するオンライン説明会」の開催(別添資料1)

【日 時】 令和7年12月18日(木)13:30～15:30

【開催形態】 ZOOMウェビナーによるライブ配信(参加無料・定員500名)

【受付サイト】 労働局・労働基準監督署説明会等受付サイト

▶URL <https://www.roudoukyoku-setsumeikai.mhlw.go.jp/briefings/NDkxOQ==>

▶QR



#### 参考資料

- (資料1) ポスター「No！カスタマーハラスメント」
- (資料2) ポスター「No！就活セクハラ」
- (資料3) 「オンライン説明会」の周知リーフレット
- (資料4) ハラスメント対策・女性活躍推進に関する改正ポイントのご案内
- (資料5) 育児・介護休業法 改正ポイントのご案内 令和7(2025)年4月1日から段階的に施行
- (資料6) 「専門家にご相談ください」みやざき働き方改革推進支援センターリーフレット

事業主の取り組みで、お客様も、働く人も笑顔に



NO!  
カスハラ

カスハラ防止措置が事業主の義務になります

2025年6月に改正法が成立し、公布された日(2025年6月11日)から1年6月以内の政令で定める日に施行されます。

詳しくはコチラ



12月は職場のハラスメント撲滅月間です  
2025年12月10日(水)、  
職場におけるハラスメント対策シンポジウムを  
オンラインで開催します。

シンポジウムの概要及び参加の申し込みは、二次元バーコードまたは下記URLからご確認ください。  
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>



●当社のハラスメント相談窓口はこちら

貴社のハラスメント相談窓口の連絡先などを記載してください。相談窓口が無い場合は、ハラスメント対策の取組みをすすみましょう。



ハラスメント対策の総合サイト  
**あかるい職場応援団**  
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/> NOハラスメント





# 「希望」の会社を「失望」に変えない



NO!

一緒に食事に行かない?

NO!

恋人はいるの?

NO!

個人のSNSアカウントを教えて

NO!

すごくスタイルいいね!

## 就活セクハラ防止措置が事業主の義務になります

2025年6月に改正法が成立し、公布された日(2025年6月11日)から1年6月以内の政令で定める日に施行されます。

詳しくはコチラ



## 12月は職場のハラスメント撲滅月間です

2025年12月10日(水)、  
 職場におけるハラスメント対策シンポジウムを  
 オンラインで開催します。

シンポジウムの概要及び参加の申し込みは、二次元バーコードまたは下記URLからご確認ください。  
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>



●当社のハラスメント相談窓口はこちら

貴社のハラスメント相談窓口の連絡先などを記載してください。相談窓口が無い場合は、ハラスメント対策の取組みをすすめましょう。



ハラスメント対策の総合サイト

あかるい職場応援団

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/> NOハラスメント




# オンライン説明会を開催します！

開催日：12.18（水）

参加費  
無料

時間 | 13:30～15:30  
開催方法 | zoomウェビナーによる  
オンライン開催



「ハラスメント防止対策」  
「改正育児・介護休業法」  
「改正女性活躍推進法」

についてご説明いたします！

12月は

「職場のハラスメント撲滅月間」です

誰もが気持ちよく働くことができる職場環境を目指して、  
ハラスメント対策や育児介護休業等の規定の見直しに取り組みましょう。

## 申込方法

QRコードもしくは下記URLからアクセスしお申込みください

▶ 申込期限 **令和7年12月12日（金）まで**

▶ URL <https://www.roudoukyoku-setsumeikai.mhlw.go.jp/briefings/NDkxOQ==>

▼QRコード



【主催】 宮崎労働局

【共催】 宮崎県、宮崎県労働委員会、宮崎県社会保険労務士会

【問合せ先】 宮崎労働局 雇用環境・均等室 指導係 ☎0985-38-8821

# ハラスメント対策・女性活躍推進 に関する改正ポイントのご案内

## I：ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント

- **カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります！**

（施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）

### カスタマーハラスメント対策の義務化

- カスタマーハラスメントとは、以下の**3つの要素をすべて満たすもの**です。
    - ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
    - ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、③労働者の就業環境を害すること。
  - 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
    - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
    - ・相談体制の整備・周知
    - ・発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置
- ※ 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
- ※ カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

### 求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
  - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等）
  - ・相談体制の整備・周知
  - ・発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）

- ★ これらのハラスメントに関する国、事業主、労働者、顧客等（カスタマーハラスメントのみ）の責務も明確化します。

※ カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントは行ってはならないものであり、**事業主・労働者・顧客等の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

## ハラスメントのない職場の実現に向けた国の啓発活動を強化します！

改正法では、国の責務として、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、国が啓発活動を行う旨が定められました。職場におけるハラスメントについて、情報発信等の取組の充実を図ってまいります。

事例動画など役立つコンテンツを掲載

あかるい職場応援団 HP

検索

## Ⅱ：女性活躍の更なる推進に向けた改正ポイント

- 令和8年（2026年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和18年（2036年）3月31日までに延長**されました。
- 従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務となります。  
(施行日：令和8年4月1日)
- プラチナえるぼし認定の要件が追加されます。  
(施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日)

### 情報公表の必須項目の拡大

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、 <b>2項目以上</b> を公表	男女間賃金差異及び <b>女性管理職比率</b> に加えて、 <b>2項目以上</b> を公表
101人～300人	<b>1項目以上</b> を公表	<b>男女間賃金差異</b> 及び <b>女性管理職比率</b> に加えて、 <b>1項目以上</b> を公表

※ 従業員数301人以上の企業は、①「職業生活に関する機会の提供に関する実績」から1項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」から1項目以上の、計2項目以上を公表すること、従業員数101人以上の企業は、①及び②の全体から1項目以上を公表することとされています。

### プラチナえるぼし認定の要件追加

- プラチナえるぼし認定の要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加します。

※ 現在、プラチナえるぼし認定を受けている企業も、認定を維持するために、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表することが要件となりますが、今後の省令等の整備において、一定の猶予を設ける予定です。

★ このほか、女性の健康上の特性による健康課題（月経、更年期等に伴う就業上の課題）に関して、職場の理解増進や配慮等がなされるよう、今後企業の取組例を示し、事業主による積極的な取組を促していくこととしています。

### お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6269	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

# 育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

## 令和7(2025)年4月1日から段階的に施行

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を行いました。

### ①～⑨▶令和7(2025)年4月1日から施行

#### 1 子の看護休暇の見直し

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大 (③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による継続 雇用期間6か月未満 除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

※ 取得可能日数は、現行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

#### 2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の 範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

#### 3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

選択する場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
代替措置(※)の メニューを追加	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。



## 4 育児のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

## 5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

義務

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数 <b>300人超</b> の企業

- ・ 公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。
- ・ 年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。
- ・ より具体的な公表内容や算出方法はこちらをご確認ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533\\_00006.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html)



### Check! 両立支援のひろば(厚生労働省運営のウェブサイト)

男性の育児休業等の取得率等の公表に当たっては、自社ホームページ等のほか、「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。仕事と育児・介護の両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取り組み状況の診断等を行うことができます。

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



## 6 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 <b>※②を撤廃</b>

## 7 介護離職防止のための雇用環境整備

義務

介護休業や介護両立支援制度等(※)の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下①～④のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する**研修の実施**
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の**利用促進に関する方針の周知**

※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

望ましい

\* ①～④のうち複数の措置を講じること

## 8 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

義務

### (1) 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

### (2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

情報提供期間	① 労働者が40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（1年間） ② 労働者が40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間 のいずれか
情報提供事項	① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③ 介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能

望ましい

- \* 情報提供に当たって、「介護休業制度」は介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものなど、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行うこと
- \* 情報提供の際に、併せて介護保険制度について周知すること

## 9 介護のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。



### 介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認、情報提供の例

以下の資料をご用意しています。社内用アレンジ等してご活用ください。

#### ① 個別周知・意向確認、情報提供、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



#### ② 介護保険制度について(40歳の方向けリーフレット)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_10548.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10548.html)

#### 両立支援について専門家に相談したい方へ【中小企業育児・介護休業等推進支援事業】

<https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>



制度整備や育児・介護休業を取得する社員のサポート、仕事と育児・介護の両立を実現する体制作り等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

## 10 柔軟な働き方を実現するための措置等

義務

就業規則等の見直し

### (1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- ・事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- ・労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

#### 選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日以上/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

#### (各選択肢の詳細)

- ① 始業時刻等の変更：次のいずれかの措置(一日の所定労働時間を変更しない)
  - ・フレックスタイム制
  - ・始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度(時差出勤の制度)
- ② テレワーク等：一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
- ③ 保育施設の設置運営等：保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの(ベビーシッターの手配および費用負担など)
- ④ 養育両立支援休暇の付与：一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
- ⑤ 短時間勤務制度：一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

### (2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として(1)で選択した制度(対象措置)に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ② 対象措置の申出先(例：人事部など) ③ 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい

\* 家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外(育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象措置の利用期間中など)にも定期的に面談を行うこと



#### 個別周知・意向確認の際に用いる「様式」例

社内用にアレンジしてご活用いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



## (1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
聴取内容	① 勤務時間帯(始業および終業の時刻) ② 勤務地(就業の場所) ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注: ①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい

\* 意向聴取の時期は、①、②のほか、  
「育児休業後の復帰時」や「労働者から申出があった際」等にも実施すること

## (2) 聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、(1)により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

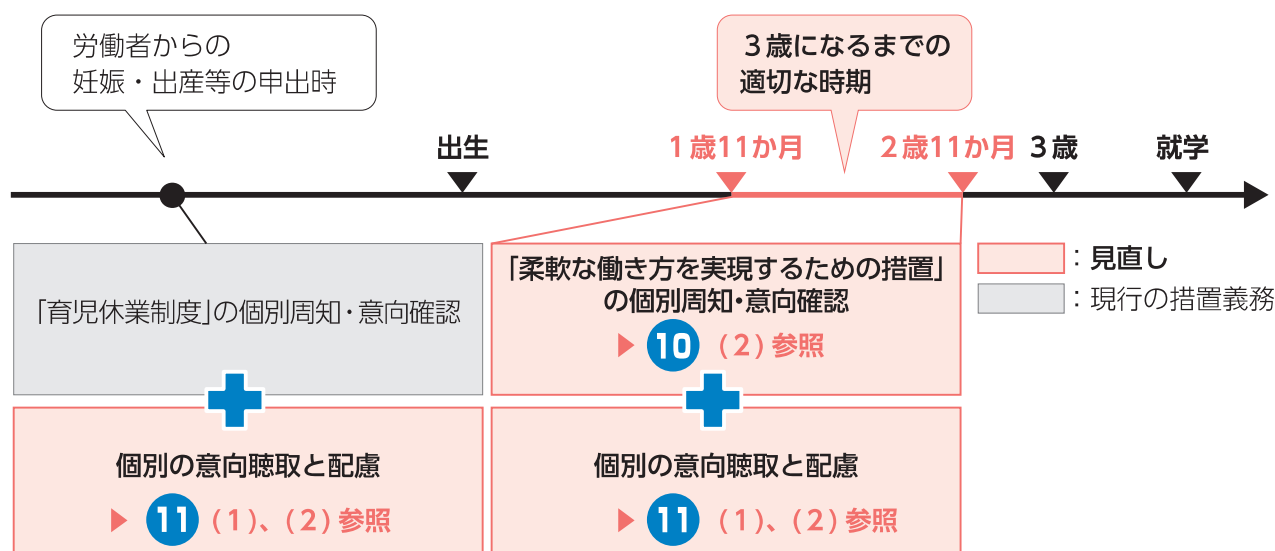
### 具体的な配慮の例

- ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置
- ・業務量の調整
- ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
- ・労働条件の見直し
- 等

望ましい

\* 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること  
\* ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること

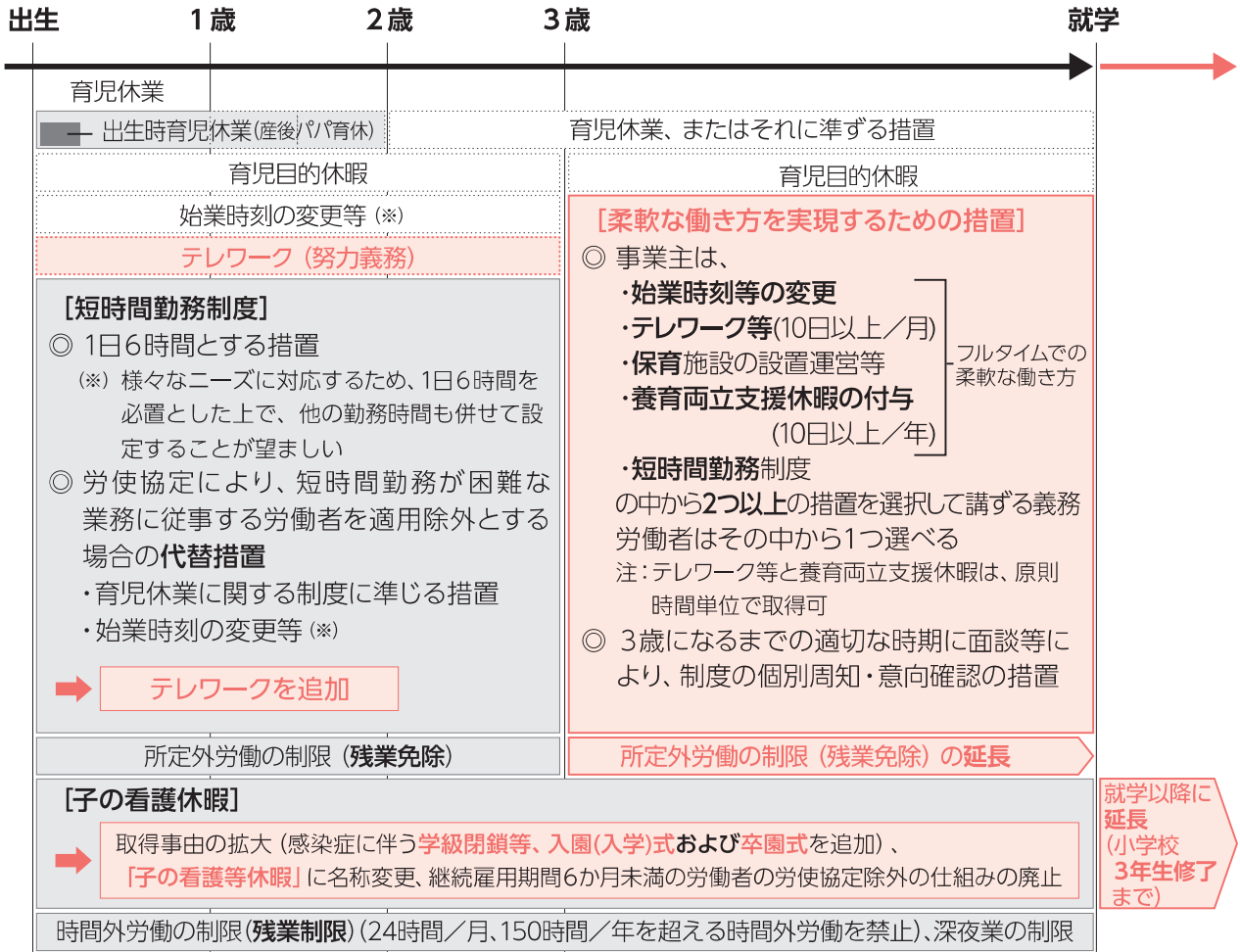
### 〈改正後の個別周知等の義務〉





## 〈改正後の仕事と育児の両立イメージ〉

   : 見直し  
   : 現行の措置義務  
   : 現行の努力義務



※始業時刻の変更等: フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与



### 両立支援に取り組む事業主への助成金【両立支援等助成金】

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」のために、仕事と育児・介護の両立支援に取り組む事業主に対して、両立支援等助成金を支給しています。(令和7年度は改正育児・介護休業法にあわせて助成内容が変更になる予定です)



[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryouritsu01/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html)

## 育児・介護休業法に関するお問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6269	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

令和 7 年度 厚生労働省委託事業  
中小企業・小規模事業者に対する働き方改革推進支援事業

事業主、  
労務担当者様

ぜひ

秘密  
厳守

相談・  
専門家派遣  
無料

# 専門家に相談 ください！

(社会保険労務士等)

## ✓ 取組みはお済みですか？

- ☐ 同一労働同一賃金
- ☐ 残業 60 時間超の割増率の引き上げ
- ☐ 育児・介護休業改正
- ☐ ハラスメント防止措置
- ☐ 時間外労働の上限規制
- ☐ 年 5 日の年次有給休暇の確実な取得

建設業・自動車運転の業務  
に対する支援も実施します。



「みやざき働き方改革推進支援センター」では、働き方改革関連法の内容にとどまらず、令和 6 年 5 月に改正された育児・介護休業法、男性の育児休業取得促進、仕事と育児や介護の両立支援、不妊治療と仕事の両立、職場におけるハラスメント防止措置、良質なテレワーク、多様な正社員制度、兼業・副業など多様な働き方の実現に向け、働き方改革を進める魅力ある企業に人材が集まるように支援を行います。

## 相談方法

- ① 訪問コンサルティング
- ② オンラインコンサルティング
- ③ 電話・メール・来所

オンラインでの  
ご相談にも対応可能

## みやざき働き方改革推進支援センター

TEL 0120-975-264

受付時間 平日 9:00~17:00

住所 〒880-0805 宮崎市橘通東 1 丁目 8-11 TOKIWA25 ビル 6 階 E 室

MAIL miyazaki@workstylereform.net

URL <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/miyazaki/>

FAX 0985(41)5091

相談・セミナー情報詳細は、  
ホームページをご覧ください。

働き方改革 宮崎

検索



# 訪問コンサルティング・セミナー開催申込書

みやざき働き方改革推進支援センター宛 FAX:0985-41-5091

事業者名 ・団体名				
ご担当者 氏名				
所在地	〒 -			
連絡先	電話		FAX	
	E-MAIL			
訪問・ セミナー 開催 希望日	・ 令和 年 月 日 ( ) セミナー ・ 訪問 ・ 令和 年 月 日 ( ) セミナー ・ 訪問 ・ 令和 年 月 日 ( ) セミナー ・ 訪問 <input type="checkbox"/> オンライン希望 ※後日、日程調整のお電話を差し上げます。			
相談内容・ セミナー テーマ  ✓をお付け 下さい	<div style="display: flex; flex-wrap: wrap;"> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> 残業時間の上限規制         </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> 人手不足         </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> 各種助成金の申請・活用         </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> 最低賃金制度         </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> 36 協定         </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> 無期転換制度         </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> 同一労働・同一賃金 (非正規労働者待遇改善)         </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> 生産性向上への対応         </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> 就業規則・賃金規定等の見直し         </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> 賃金制度全般         </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> テレワーク         </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> 職務分析・職務評価         </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> 育児・介護制度の整備         </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> 高度プロフェッショナル制度         </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> 年次有給休暇の取得義務付け         </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> パワハラ防止 (ハラスメント全般)         </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> その他 【         </div> </div>			

## 【個人情報の取り扱いについて】

- 本申込書にご記入いただいた個人情報 (以下「個人情報」) を取得する事業者: 全国社会保険労務士会連合会 (以下「連合会」という。)
- 取得した個人情報は、「令和 7 年度 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業」 (以下「本事業」) の相談支援のためのみに利用します。
- 連合会は、利用目的の達成に必要な範囲で、当社が定める個人情報の保護の水準を満たした委託者 (中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業 専門家) に、個人情報を委託することがあります。
- 連合会は開示対象個人情報について、本人または代理人から受け付けた開示等の求めに応じます。
- 連合会は、本事業の実施報告のため、本事業の委託者である厚生労働省に、個人情報を書面にて提供することがあります。

※上記内容について ☐ 同意する (チェックしてください)

宮崎労働局発表  
令和7年11月28日

### 【照会先】

(くるみん・えるぼし)

雇用環境・均等室

室長 三浦 章子

監理官 宮崎 友親

室長補佐 田子山 利博

(電話) 0985-38-8821

(ユースエール)

職業安定部職業安定課

職業安定部長 向田 俊哉

職業安定課長 矢野 昌字

(電話) 0985-38-8823

## くるみん・えるぼし・ユースエール認定通知書交付式の開催決定！！

### くるみん2社、えるぼし1社、ユースエール3社の認定企業が誕生！

宮崎労働局（局長 吉越 正幸）は、「次世代育成支援対策推進法」、「女性活躍推進法」「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づき、下記企業に認定を行いました。

- ◆くるみん認定企業
  - ・富士フイルムフコケミカル 株式会社 (令和7年9月3日認定)
  - ・株式会社 河北 (令和7年9月16日認定)
  - ※ 児湯郡都農町で初のくるみん認定企業
- ◆えるぼし認定企業
  - ・株式会社 緒方組 (令和7年9月3日認定)
- ◆ユースエール認定企業
  - ・九州建設工業 株式会社 (令和7年7月17日認定)
  - ・松本建設 株式会社 (令和7年7月23日認定)

つきましては、下記のとおり認定通知書交付式を行います。

### くるみん・えるぼし・ユースエール認定通知書交付式

【日 時】 令和7年12月19日（金） 午後1時30分～

【場 所】 宮崎労働局2階 大会議室

（宮崎市橘通東3丁目1番22号宮崎合同庁舎）

- 【内 容】
- ・局長あいさつ
  - ・認定通知書の交付
  - ・記念撮影

#### ※ 取材連絡について

報道各社におかれましては、当日の写真撮影及び交付式終了後の認定企業への取材は可能です。取材の際はご一報お願いいたします。



## ※ 1 次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」、「トライくるみん認定」、「プラチナくるみん認定」、「プラス認定」とは…

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備を図るための法律です。

企業は、労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備に取り組むにあたって「一般事業主行動計画」を策定することとなっています。

行動計画に定めた目標を達成するなど、一定の基準を満たした企業は申請により「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定・トライくるみん認定）を受けることができます。

なお、認定マークの星は認定回数に応じて付与されます。

また、くるみん認定・トライくるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、一定の基準を満たした場合、申請により優良な「子育てサポート企業」として、プラチナくるみん認定を受けることができます。

その他、くるみん、トライくるみん又はプラチナくるみの認定基準に加えて不妊治療と仕事の両立に関する認定基準を満たした場合申請によりプラス認定を受けることができます。



## ※ 2 女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」、「プラチナえるぼし認定」とは…

「女性活躍推進法」は、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会の実現を目指すための法律です。

企業は、自社における女性の活躍に関する状況把握や課題分析を行った上で、「一般事業主行動計画」を策定することとなっています。女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした企業は、申請により、厚生労働大臣の認定（えるぼし認定）を受けることができます。

なお、認定段階は基準を満たした数に応じて3段階あります。

また、えるぼし認定を受けた企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした企業は厚生労働大臣の認定（プラチナえるぼし認定）を受けることができます。



## ※ 3 青少年雇用の促進法等に関する法律に基づく「ユースエール認定」とは…

「青少年の雇用の促進等に関する法律（通称：若者雇用促進法）」に基づき、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認める制度です。

今後、認定を受けた企業に対して労働局・ハローワークでは、認定企業の情報発信を後押しすることなどにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図っていきます。





## 一参考資料一

- 1 「くるみん」認定企業の取組事例
  - (1) 富士フイルムワコーケミカル 株式会社
  - (2) 株式会社 河北
- 2 「えるぼし」認定企業の取組事例
  - (1) 株式会社 緒方組
- 3 「ユースエール」認定企業の取組事例
  - (1) 九州建設工業 株式会社
  - (2) 松本建設 株式会社
- 4 宮崎労働局におけるくるみん認定企業一覧
- 5 くるみん認定基準
- 6 宮崎労働局におけるえるぼし認定企業一覧
- 7 えるぼし認定基準
- 8 宮崎労働局におけるユースエール認定企業一覧
- 9 ユースエール認定基準（事業主向けリーフレット）
- 10 ユースエール認定基準（求職者向けリーフレット）

## 富士フイルムワコーケミカル 株式会社

- 所在地：宮崎県宮崎市
- 事業内容：製造業
- 代表者：代表取締役社長 坂牧 聡
- 労働者数：1255 名（男性 970 名、女性 285 名）  
※令和 7 年 7 月時点
- 認定回数：1 回目



### 1 一般事業主行動計画

- (1) 計画期間 令和 2 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 31 日
- (2) 行動計画の目標の内容
  - ① 計画期間内に、育児休職等の取得率を以下の水準以上にする。
    - (ア)男性社員：育児休業及び育児目的休暇合わせて 2 名以上の取得とすること
    - (イ)女性社員：育児休業制度の取得率を 90%以上とすること
  - ② フレックスタイム制の全事業場導入を検討し、制度を活用した柔軟な働き方を促進する。

### 2 目標に対する取組結果

- ① 自社ホームページに、産休・育休ガイドを掲載。「子育て応援サイト」を立ち上げ育児取得した男性社員のインタビュー記事を掲載する事で周知を図った。
  - (ア)男性社員：23 名が育児休業を取得、27 名が育児目的休暇を取得した。
  - (イ)女性社員：期間内に出産した 8 名全員が育児休業を取得している。
- ② 工場毎に検討を行い、フレックスタイム制を導入。育児休業等からの復職者が制度を活用して勤務できるよう、面談を実施し周知を行った。

### 3 計画期間中の育児休業等の取得者数

- ＜男性＞ 配偶者が出産した男性労働者 74 名  
           育児休業取得者 23 名           (育児休業取得率 31%)
- ＜女性＞ 出産した女性労働者 8 名  
           育児休業取得者 8 名           (育児休業取得率 100%)

### 4 その他の認定基準達成状況

- (1) 所定外労働時間の削減のための措置
  - ① 毎週水曜日をノー残業デーと定め、全社員に周知し、所定外労働の削減に取り組んでいる。

## 株式会社 河北

- 所在地：宮崎県児湯郡都農町
- 事業内容：建設業
- 代表者：代表取締役 河野 幸治
- 労働者数：57名（男性49名、女性8名）  
※令和7年8月時点
- 認定回数：1回目



### 1 一般事業主行動計画

- (1) 計画期間 令和4年10月4日～令和7年6月30日
- (2) 行動計画の目標の内容
  - ① 「所定外労働時間の制限」の制度の対象労働者の範囲を、小学校2年生修了までの子供を育てる労働者にまで拡充する。

### 2 目標に対する取組結果

- ① 会議にて社内検討を行い、所定外労働時間の制限について、対象者を小学校2年生修了までの子を養育する労働者まで拡充させる方針を決定。その後、制度を導入し、社内掲示及び社内グループウェアにて労働者に周知を行った。

### 3 計画期間中の育児休業等の取得者数

- ＜男性＞ 配偶者が出産した男性労働者 4名  
育児休業取得者 1名 （育児休業取得率 25%）
- ＜女性＞ 出産した女性労働者 1名  
育児休業取得者 2名 （育児休業取得率 200%）

### 4 その他の認定基準達成状況

- (1) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
  - ① 配偶者出産休暇制度を導入し、社内周知を行っている。



## 株式会社 緒方組

- 所在地：宮崎県小林市
- 事業内容：建設業
- 代表者：代表取締役 緒方 英機
- 労働者数：46名（男性39名、女性7名）  
※令和7年8月時点
- 認定段階：2段階目



### 【評価項目】 ※産業平均値…雇用環境・均等局長が別に定める値

#### 1 継続就業

「女性労働者の平均継続勤務年数」から「男性労働者の平均継続勤務年数」を除いて出した値が7割以上であること。

⇒現場職（正規）

女性の平均継続勤務年数 5.02 年 / 男性の平均継続勤務年数 6.93 年 > 0.7

⇒総務職（正規）

女性の平均継続勤務年数 8.80 年 / 男性の平均継続勤務年数 0.79 年 > 0.7

#### 2 労働時間等の働き方

⇒ 労働者1人あたりの時間外労働及び休日労働の合計時間数の平均が全ての月において、45時間未満である。

#### 3 管理職比率

管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上である。

⇒ 管理職に占める女性労働者の割合 5.6% > 産業平均値 4.1%

#### 4 多様なキャリアコース

1項目について実績あり。

⇒ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用 2名

以上、4つの評価項目全てにおいて、認定基準を満たしている。



## 「挑戦・創る・叶える」を軸に、サステナブルな社会を実現します

**事業内容** 土木工事、舗装工事、解体工事、造成工事、管更生工事など、多岐にわたる工事をトータルに請負っている

**会社情報** 880-0936 宮崎県宮崎市天満2丁目6番13号

**交通手段** 日豊本線南宮崎駅から車で5分

## 会社概要

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合	
1960 年	48 人	45.3 歳	9.2 年	(役員) 25.0 %	(管理職) 4.2 %

## 雇用管理の状況

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況（直近3事業年度）	
11.7 日	1.3 時間	男性: 0 名	女性: 100.0 %

## 採用・定着状況

		2024年度	2023年度	2022年度
募集状況	新卒者等 <sup>1</sup>			
	新卒者等以外 <sup>2</sup>			
採用者数（うち女性）	新卒者等	2 名（ 1 名）	3 名（ 1 名）	2 名（ 0 名）
	新卒者等以外	3 名（ 2 名）	2 名（ 1 名）	4 名（ 1 名）
離職者数 <sup>3</sup>	新卒者等	0 名	0 名	1 名
	新卒者等以外	0 名	1 名	1 名

会社HP <https://9ken7.jp>

## 会社からのメッセージ

### 先輩社員から

私たちの会社は、地域の皆様が安全に、そして豊かに暮らせるように、道路や橋、河川などのインフラ整備の仕事をしています。建設の現場では、日々さまざまな課題や新しい状況に向き合うことがあります。その中で大切なのは、失敗を恐れずにチャレンジする気持ちです。最初は分からないことだらけで不安もあると思いますが、「まずは挑戦してみよう」という気持ちが、必ず成長につながると 생각합니다。困った時は遠慮せずに相談して下さい。私たちも全力でサポートします。日々の積み重ねが必ず自分の力になります。焦らず、自分のペースで成長していき下さい。

### 社長から

当社は、創業以来60年余に渡り、イノベーションを駆使して、地域社会に貢献し、人と環境に優しい未来を創造しています。持続可能な開発の追求に加え、ヒューマン・リソースの成長を促進し、ワークライフバランスの確保に努め、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮し、心身ともに充実した環境で活躍できるようサポートしています。更に、多様性を尊重し、チームワークを大切にしています。若い皆さんは失敗を恐れず前に進んで下さい。私たちは皆さんの挑戦を全力で支えていきます。共に、誇りある未来を築いていきましょう。

### 求める人材像

チャレンジ精神を持ち、仲間と協力しながら、ものづくりの喜びを感じられる人を求めます。現状に満足せず、自ら考え、前向きに挑戦する姿勢が何より大切です。又、安全で確実な施工のためには、仲間とのコミュニケーションやチームワークが欠かせません。そして何より、ものづくりが好きな方、自分たちの手で形あるものをつくり、それが地域の未来に繋がっていく喜びを共に分かち合いたいと考えています。

## 人材育成のための制度

研修制度	自己啓発支援制度	社内検定	メンター制度	キャリアコン制度
あり	あり	なし	なし	なし

## 見学等受入れ

インターン	職場見学
あり	あり

## 非正規雇用の職場情報<sup>4</sup>

新卒者に非正規雇用労働者はいない

## 備考・補足情報

### 採用情報

#### 事業所番号:

ハローワークインターネットサービスもしくは最寄りのハローワークをご利用ください。

1 直近3事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者  
2 1以外の者で、直近3事業年度において正社員として採用した35歳未満の者  
3 当該年度に採用した者のうち、直近3事業年度に離職した者の数  
4 非正規雇用労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績についての自由記述欄



事業内容 総合建設業（建築・土木）リフォーム

会社情報 880-0021 宮崎県宮崎市清水1丁目9-24

交通手段 宮崎駅より徒歩20分

会社HP <https://www.matuken.co.jp/>

## 会社からのメッセージ

## 先輩社員から

私たちの仕事は、工事現場の安全を守り、品質の良い建物等を造るために工事計画を立て、現場を管理するという仕事で、何十年も形として残る物を作り地域の発展にもつながるとても面白くてやりがいを感じる仕事です。我社は雰囲気がとても良いアットホームな会社で、先輩方がとても優しく、1から仕事について教えてもらうことができます。そして工事現場でドローンでの現場の空撮や最新のICT技術、電子黒板での写真撮影、最新の測量機器等様々な最新技術を取り入れています。実際私も電子黒板での写真撮影や最新の測量機器等様々な技術に触れさせていただいています。

## 社長から

当社は昭和13年創業、80年有余の歴史の中で、地域に根ざし地域と共に歩み続け、確かな技術で顧客の信頼に応える仕事、地域に愛される企業をモットーに日々研鑽して仕事に取り組んでいます。当社は国土交通省、県、市町村など官公庁、民間企業、個人住宅の土木・建築工事の施工管理を行っています。また経験豊富な技術者も多数在籍しています。各部署で連携を取り、互いに技術力向上、キャリアアップに努めています。働きやすい職場、働き甲斐のある職場、ゆたかで住みよい環境づくりをめざし未来を創る、技術者集団です。

## 求める人材像

コミュニケーション能力の高い人・向上心のある人

## 会社概要

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合	
1956 年	32 人	53.7 歳	17.7 年	(役員) 50.0 %	(管理職) 25.0 %

## 雇用管理の状況

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況（直近3事業年度）	
10.0 日	13.0 時間	男性: 0 名	女性: 0.0 %

## 採用・定着状況

		2024年度	2023年度	2022年度
募集状況	新卒者等 <sup>1</sup>			
	新卒者等以外 <sup>2</sup>			
採用者数（うち女性）	新卒者等	0 名( 0 名)	0 名( 0 名)	1 名( 0 名)
	新卒者等以外	1 名( 0 名)	1 名( 1 名)	0 名( 0 名)
離職者数 <sup>3</sup>	新卒者等	0 名	0 名	0 名
	新卒者等以外	0 名	0 名	0 名

## 人材育成のための制度

研修制度

あり

自己啓発支援制度

なし

社内検定

あり

メンター制度

なし

キャリアコン制度

あり

## 見学等受入れ

インターン

あり

職場見学

あり

非正規雇用の職場情報<sup>4</sup>

## 備考・補足情報

## 採用情報

事業所番号: 4501-778-7

ハローワークインターネットサービスもしくは最寄りのハローワークをご利用ください。

1 直近3事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者

2 1以外の者で、直近3事業年度において正社員として採用した35歳未満の者

3 当該年度に採用した者のうち、直近3事業年度に離職した者の数

4 非正規雇用労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績についての自由記述欄



## 宮崎労働局における次世代法に基づく認定企業名簿



資料4

### くるみん認定企業一覧

認定企業数 69 社

(R7年9月末時点)

認定 件数	企業名	業種	所在地（市町村）	認定年	プラス認定年
1	医療法人和敬会	医療、福祉	西臼杵郡高千穂町	2007年	
2	株式会社宮崎銀行	金融、保険業	宮崎市	2011年・2014年・ 2019年・2023年	
3	医療法人久康会	医療、福祉	延岡市	2011年・2015年	
4	国立大学法人宮崎大学	教育・学習支援業	宮崎市	2013年	
5	株式会社丸正フーズ	製造業	えびの市	2014年・2017年・2020年	
6	宮崎交通株式会社	運輸業、郵便業	宮崎市	2014年	
7	学校法人南九州学園	教育・学習支援業	宮崎市	2014年	
8	株式会社旭化成アビリティ	サービス業 (他に分類されないもの)	延岡市	2014年	
9	株式会社悠隆	医療、福祉	延岡市	2014年	
10	社会福祉法人宮崎福祉会	医療、福祉	宮崎市	2015年	
11	医療法人如月会	医療、福祉	宮崎市	2015年	
12	社会福祉法人常陽社会福祉事業団	医療、福祉	都城市	2015年、2019年	
13	医療法人社団高信会	医療、福祉	宮崎市	2015年	
14	株式会社ソラシドエア	運輸業、郵便業	宮崎市	2015年、2019年	
15	株式会社グローバル・クリーン	サービス業 (他に分類されないもの)	日向市	2015年	
16	社会福祉法人愛育福祉会	医療、福祉	延岡市	2015年・2018年	
17	医療法人建悠会	医療、福祉	延岡市	2015年	
18	株式会社宮崎日日新聞社	情報通信業	宮崎市	2015年、2019年	
19	株式会社フェニックスシステム研究所	情報通信業	宮崎市	2015年	
20	社会福祉法人ときわ会	医療、福祉	小林市	2015年	
21	有限会社ケアプロジェクト	医療、福祉	宮崎市	2016年・2020年	
22	医療法人社団栄正 慈英病院	医療、福祉	宮崎市	2018年	
23	医療法人社団静雄会 藤元上町病院	医療、福祉	都城市	2018年	
24	旭化成マイクロテクノロジー株式会社	学術研究、 専門・技術サービス業	宮崎市	2018年・2021年	
25	日新興業株式会社	建設業	延岡市	2018年	
26	丸栄宮崎株式会社	製造業	宮崎市	2019年	
27	医療法人岡田整形外科	医療、福祉	宮崎市	2019年・2021年	
28	株式会社岡崎組	建設業	宮崎市	2019年	
29	宮崎センコーパロ株式会社	運輸業、郵便業	延岡市	2020年・2022年	
30	社会福祉法人ひまわり会	医療、福祉	日向市	2020年	
31	医療法人養気会 池井病院	医療、福祉	小林市	2020年・2024年	
32	えびの電子工業株式会社	製造業	えびの市	2020年、2023年	2023年
33	社会福祉法人小林市社会福祉協議会	医療、福祉	小林市	2020年	
34	株式会社イーテック	製造業	宮崎市	2020年	
35	医療法人育成会 矯正・小児ひまわり歯科	医療、福祉	宮崎市	2020年	
36	株式会社ダンロップゴルフクラブ	製造業	都城市	2021年	
37	株式会社オロ宮崎	情報通信業	宮崎市	2021年・2023年	
38	南國興産株式会社	製造業	都城市	2021年	
39	社会福祉法人浄信会	医療、福祉	小林市	2021年	
40	株式会社大森淡水	製造業	宮崎市	2021年	
41	公益財団法人宮崎文化振興協会	教育、学習支援業	宮崎市	2021年	
42	社会福祉法人立縫会	医療、福祉	日向市	2021年	
43	株式会社宮崎県ソフトウェアセンター	情報通信業	宮崎市	2021年	
44	社会福祉法人えびの明友会	医療、福祉	えびの市	2021年・2023年	
45	株式会社M J C	情報通信業	宮崎市	2022年	
46	社会福祉法人信愛会	医療、福祉	宮崎市	2022年	
47	社会福祉法人豊の里	医療、福祉	都城市	2022年	
48	BTV株式会社	情報通信業	都城市	2022年	

49	株式会社宮崎ヒューマンサービス	サービス業 (他に分類されないもの)	都城市	2022年	
50	株式会社木場組	建設業	都城市	2022年	
51	ホームライフ・トーフク株式会社	生活関連サービス業 (理容業・美容業)	延岡市	2023年	
52	株式会社 ニチワ	製造業	日南市	2023年	
53	株式会社 スズキ自販宮崎	自動車販売	宮崎市	2023年	
54	大平開発 株式会社	建設業	串間市	2023年	
55	富岡建設 株式会社	建設業	日南市	2023年	
56	株式会社 南九州みかど	建設業	宮崎市	2024年	
57	旭有機材株式会社	製造業	延岡市	2024年	
58	有限会社 サンエク	建設業	宮崎市	2024年	
59	株式会社 宮崎太陽銀行	金融、保険業	宮崎市	2024年	
60	株式会社 桜木組	建設業	都城市	2024年	
61	株式会社 デンサン	情報通信業	宮崎市	2024年	
62	ミネベアアクセスソリューションズ株式会社	製造業	宮崎市	2024年	
63	株式会社 ジェイエイフーズみやざき	製造業	西都市	2025年	
64	株式会社 サンライズネットワークス	小売業	宮崎市	2025年	
65	株式会社 イート	食品製造業	宮崎市	2025年	
66	大淀開発 株式会社	建設業	都城市	2025年	
67	医療法人一誠会 都城新生病院	医療、福祉	都城市	2025年	
68	富士フィルムワコーケミカル株式会社	製造業	宮崎市	2025年	
69	株式会社 河北	建設業	児湯郡都農町	2025年	





プラチナくるみん認定企業一覧



認定企業数 3 社

(R7年9月末時点)

認定 件数	企業名	業種	所在地（市町村）	認定年	プラス認定年
1	有限会社ケアプロジェクト	医療・福祉	宮崎市	2020年	
2	えびの電子工業株式会社	製造業	えびの市	2023年	2023年
3	医療法人養気会 池井病院	医療・福祉	小林市	2024年	



令和7年  
4月1日から

新たな10年がスタート！

次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために定められた法律であり、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています（100人以下の企業は努力義務）。

令和6年5月に成立した「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」により、法律の有効期限がさらに10年間延長され、令和17年3月31日までとなりました。

1

行動計画策定・変更時に、  
育児休業等の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を義務付け

- 育児休業等の取得状況及び労働時間の状況把握
- 改善すべき事情の分析

- 行動計画の策定・変更
- 社内周知
- 外部への公表

- 都道府県労働局への届出

- 計画の実施

- 計画終了・効果の測定

行動計画の策定又は変更を行う際には、**育児休業等の取得状況**（※1）、**労働時間の状況**（※2）を把握するとともに、**育児休業等の取得状況や労働時間の状況に係る数値目標の設定が義務付けられます。**

（※1）男性労働者の「育児休業等取得率」又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」

（※2）フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者については、健康管理時間）

◆PDCAサイクルの確立

認定基準を  
満たした場合

※令和7年4月1日以降に  
策定又は変更する行動計画  
から義務の対象です。

厚生労働大臣による認定  
（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん）

2

認定基準の見直し（認定種類別の認定基準全体は、p.2～p.3でご確認ください。）

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準＜共通＞

○女性の育児休業等の取得に係る基準の見直し（認定基準6）

女性労働者の育児休業等取得率	75%以上
育児休業等を行うことができる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率	基準なし → <b>75%以上</b>

○成果に関する具体的な目標を定めて実施する措置の選択肢の見直し（認定基準8）

①所定外労働の削減 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに 関する多様な労働条件の整備	→ ① <b>男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸</b> ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに 関する多様な労働条件の整備
---	--

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準＜認定種類別＞

○男性の育児休業等の取得に係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準5）

	男性労働者の育児休業等取得率		男性労働者の育児休業等・育児目的休暇の取得率
トライくるみん	7%以上 → <b>10%以上</b>	又は	15%以上 → <b>20%以上</b>
くるみん	10%以上 → <b>30%以上</b>		20%以上 → <b>50%以上</b>
プラチナくるみん	30%以上 → <b>50%以上</b>		50%以上 → <b>70%以上</b>

○働き方の見直しに係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準7）

雇用する全てのフルタイム労働者 1人当たりの各月ごとの法定時間外 労働及び法定休日労働の合計時間数	トライくるみん	45 時間未満	30 時間未満（全てのフルタイム労働者）又は 45 時間未満（25～39 歳のフルタイム労働者）
	くるみん		
	プラチナくるみん		

○能力向上又はキャリア形成支援の取組に係る計画の策定・実施に関する対象の見直し（プラチナくるみん認定基準10）



プラチナくるみん	女性労働者を対象とした取組 → <b>労働者</b> を対象とした取組
----------	-------------------------------------



ひと、くらし、みらいのために  
厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

## トライくるみん、くるみん認定基準

<div> <div> <div>トライくるみん (旧基準達成)</div>  </div> <div> <div>新しいトライくるみん (新基準達成)</div>  <div>※新たなマークには認定年の後ろに「(2025年度基準)」と記載されます。</div> </div> </div>	<div> <div> <div>くるみん (旧基準達成)</div>  </div> <div> <div>新しいくるみん (新基準達成)</div>  <div>※新たなマークには認定年の後ろに「(2025年度基準)」と記載されます。</div> </div> </div>
<p>1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。</p> <p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p> <p>3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</p> <p>4. 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。</p>	
<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が <b>10%以上</b> (旧基準：7%以上) であること。</p> <p>(2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて <b>20%以上</b> (旧基準：15%以上) であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。</p>	<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が <b>30%以上</b> (旧基準：10%以上) であり、当該割合を「<b>両立支援のひろば</b>」で公表していること。</p> <p>(2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて <b>50%以上</b> (旧基準：20%以上) であり、当該割合を「<b>両立支援のひろば</b>」で公表していること、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。</p>
<p><b>＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞</b></p> <p>計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合(男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人)でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <p>① 計画期間内に、<b>子の看護等休暇</b>(旧基準：子の看護休暇)を取得した男性労働者がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)。</p> <p>② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。</p> <p>③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が <b>10%以上</b> (旧基準：7%以上) であること。</p> <p>④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。</p>	<p><b>＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞</b></p> <p>計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合(男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人)でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <p>① 計画期間内に、<b>子の看護等休暇</b>(旧基準：子の看護休暇)を取得した男性労働者がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)、かつ、<b>当該男性労働者の数を「両立支援のひろば」で公表していること。</b></p> <p>② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること、かつ、<b>当該男性労働者の数を「両立支援のひろば」で公表していること。</b></p> <p>③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が <b>30%以上</b> (旧基準：10%以上) であり、当該割合を「<b>両立支援のひろば</b>」で公表していること。</p> <p>④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること、かつ、<b>当該男性労働者の数を「両立支援のひろば」で公表していること。</b></p>
<p>6. 計画期間における、<b>女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上</b> (旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上) であること。</p> <p><b>＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞</b></p> <p>計画期間内に上記基準を満たしていない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、<b>女性労働者または育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上</b> (旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上) であれば基準を満たす。</p>	<p>6. 計画期間における、<b>女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上</b> (旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上) であり、当該割合を「<b>両立支援のひろば</b>」で公表していること。</p> <p><b>＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞</b></p> <p>計画期間内に上記基準を満たしていない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、<b>女性労働者または育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上</b> (旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上) であり、当該割合を「<b>両立支援のひろば</b>」で公表していれば基準を満たす。</p>
<p>(旧基準7.) 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。 <b>※廃止(経過措置はp.4上段参照)</b></p>	
<p><b>7 (旧基準8).</b> 計画期間の終了日の属する事業年度において次の(1)と(2)のいずれも満たしていること。</p> <p>(1) フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。</p> <p>(2) 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。</p>	<p><b>7 (旧基準8).</b> 計画期間の終了日の属する事業年度において次の<b>(1)または(2)のいずれかを満たしていること、かつ(3)を満たしていること。</b></p> <p>(1) フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月<b>30時間未満</b> (旧基準：45時間未満) であること。</p> <p>(2) <b>フルタイムの労働者のうち、25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。(新設)</b></p> <p>(3) 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。</p> <p>(旧基準：計画期間の終了日の属する事業年度において上記(1)の旧基準と(3)のいずれも満たしていること。)</p>
<p><b>8 (旧基準9).</b> 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。</p> <p>① <b>男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置</b> (旧基準：所定外労働の削減のための措置)</p> <p>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置</p> <p>③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置</p>	
<p><b>9 (旧基準10).</b> 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。</p>	



## プラチナくるみん認定基準

プラチナくるみん



1～4. トライくるみん、くるみん認定基準1～4と同一

5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が **50%以上** (旧基準：30%以上) であること。

(2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて **70%以上** (旧基準：50%以上) であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

### ＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞

計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合（男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人）でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

① 計画期間内に、**子の看護等休暇** (旧基準：子の看護休暇) を取得した男性労働者がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。

② 計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。

③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が **50%以上** (旧基準：30%以上) であること。

④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。

6. トライくるみん認定基準6と同一

(旧基準7.) くるみん認定旧基準7と同一 ※廃止（経過措置はp.4上段参照）

※くるみん認定基準と同様の改正が、プラチナくるみん認定基準においても行われました。  
(詳細はp.2のくるみん認定基準参照)

7 (旧基準8). くるみん認定基準7 (旧基準8) と同一

8 (旧基準9). 次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。

① **男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置** (旧基準：所定外労働の削減のための措置)

② 年次有給休暇の取得の促進のための措置

③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

9 (旧基準10). 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育児休業等を利用している者を含む）している者の割合が90%以上であること。

(2) 子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者（子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む）の割合が70%以上であること。

### ＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞

計画期間中に(1)が90%未満かつ(2)が70%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、上記の(1)が90%以上または(2)が70%以上であれば、基準を満たす。

10. 育児休業等をし、または育児を行う**労働者が、職業生活と家庭生活との両立を図りながら、その意欲を高め、かつその能力を発揮すること**で活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。

(旧基準11.) 育児休業等をし、または育児を行う**女性労働者が就業を継続し、**活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。

11 (旧基準12). トライくるみん、くるみん認定基準9 (旧基準10) と同一

○プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度（事業年度＝各企業における会計年度）の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

・1回目の公表は、プラチナくるみん認定取得後おおむね3か月以内

・2回目の公表は、公表前事業年度終了後おおむね3か月以内

に行ってください。

厚生労働省運営のウェブサイト「**両立支援のひろば**」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)

### 【各種情報を検索・閲覧】

○一般事業主行動計画公表サイト：策定した一般事業主行動計画を公表したり、他社の計画を閲覧できます。

○両立診断サイト：自社の両立支援の取組状況をチェックしたり、他社の取組を閲覧できます。

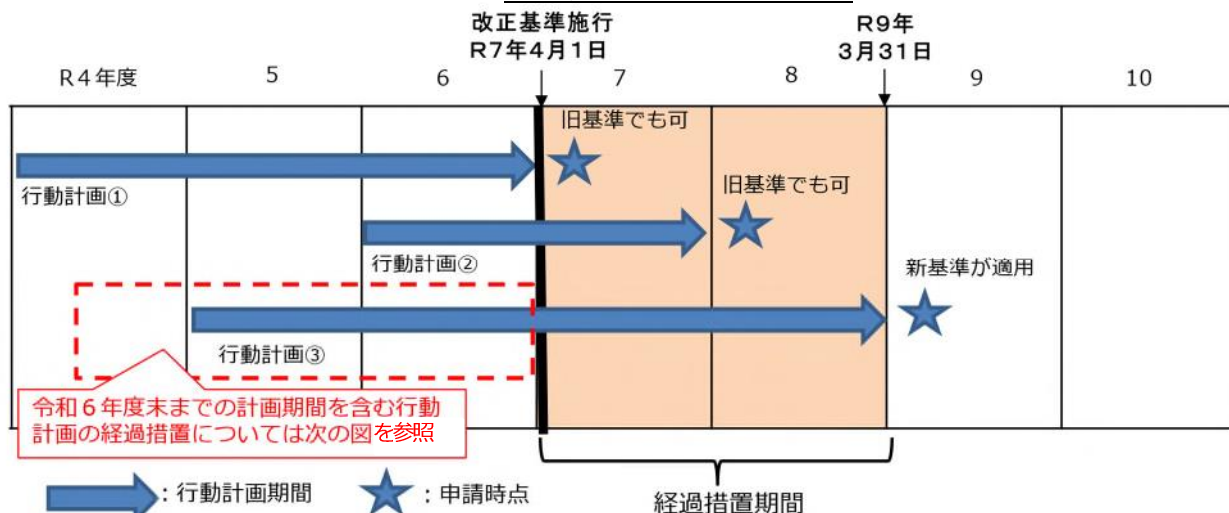
○その他、両立支援に取り組む企業の取組事例やお役立ち情報を掲載したQ&A集の検索ができます。

ぜひご利用ください。

## 認定申請に関する経過措置

### 【令和7年4月から2年間の認定基準の経過措置】：改正前の旧基準達成による認定

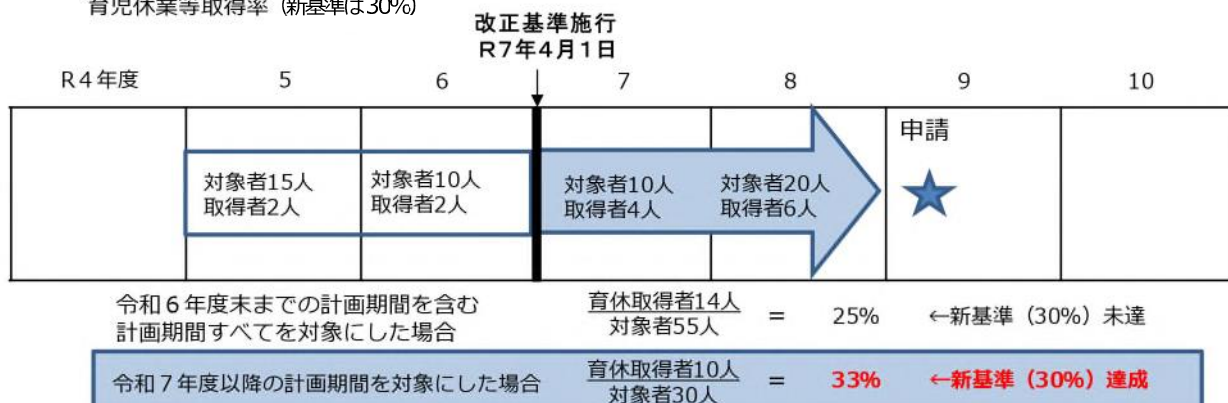
計画期間の時期にかかわらず、令和9年3月31日までは旧基準で申請することができます。この場合に付与されるくるみん及びトライくるみん認定マークは旧基準達成による認定マークとなります。



### 【令和6年度末までの計画期間を含む行動計画の経過措置】：改正後の新基準達成による認定

施行後の取組を評価するため、令和6年度末までに開始した行動計画で令和7年度以降に認定申請を行う場合は、令和6年度末までの計画期間を含めず、令和7年度以降の計画期間を基準算出のための計画期間とみなすことができます。この場合に付与される認定マークは新基準達成による認定マークとなります。

【例】くるみん認定申請に係る計画期間が令和5年度から8年度までの4年間であった場合の男性労働者の育児休業等取得率（新基準は30%）



⇒ 令和7年度以降の計画期間での新基準達成により、新しいくるみんマークの申請が可能

### 【プラチナくるみん認定の取消に関する経過措置】

プラチナくるみんは、認定取得後、「両立支援のひろば」にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」が同じ項目で2年連続で基準を満たさなかった場合に取消の対象となりますが、今回の認定基準の改正に伴い、公表前事業年度が令和7年4月1日から令和8年3月31日までの期間を含む場合は、新基準を満たしていなくても旧基準を満たしていれば取消の対象とはなりません。

◆詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。 [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11367.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html)

くるみん認定・プラチナくるみん認定等を受けると次の制度を活用できます。

- 公共調達における加点評価
- くるみん助成金（こども家庭庁）
- 賃上げ促進税制（経済産業省）
- 働き方改革推進支援資金（(株)日本政策金融公庫）

詳細は



お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6269	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

令和6年12月作成 リーフレットNO.18



## えるぼし認定企業一覧



【R7年9月末現在】

認定企業数 14社

認定 件数	企業名	認定段階	所在地 (市町村)	業種	労働者数	認定年月
1	社会福祉法人常陽社会福祉事業団	★★	都城市	医療・福祉	191名	2019/3/1
2	えびの電子工業株式会社	★★★	えびの市	製造業	683名	2019/11/29
3	社会福祉法人浄信会	★★★	小林市	医療・福祉	137名	2020/10/16
4	株式会社社長友総研	★★★	宮崎市	専門・技術 サービス業	14名	2020/11/17
5	A's社会保険労務士法人	★★	宮崎市	専門・技術 サービス業	5名	2021/9/28
6	株式会社矢野興業	★★	宮崎市	建設業	52名	2021/12/15
7	センコービジネスサポート株式会社	★★★	延岡市	情報通信業	424名	2023/4/19
8	株式会社クリエート	★★★	東臼杵郡門川町	情報通信業	38名	2024/10/16
9	株式会社徳満建設	★★★	都城市	建設業	26名	2025/3/27
10	丸昭建設株式会社	★★	都城市	建設業	45名	2025/5/8
11	都北産業株式会社	★★	都城市	建設業	125名	2025/5/14
12	大和開発株式会社	★★★	宮崎市	建設業	95名	2025/6/30
13	株式会社 クラフ	★★	宮崎市	専門・技術 サービス業	141名	2025/7/10
14	株式会社 緒方組	★★	小林市	建設業	46名	2025/9/3





## プラチナえるぼし認定企業一覧

【R7年9月末現在】

認定企業数 1 社




認定 件数	企業名	認定段階	所在地 (市町村)	業種	労働者数	認定年月
1	えびの電子工業株式会社	プラチナ	えびの市	製造業	671名	2023/9/21

## えるぼし認定

行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定します。

認定の段階は、「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」（5～7ページ参照）を満たした数に応じて3段階あります。

### ▶ 認定の段階

<p>3段階目（3つ星）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 5～7ページに掲げる「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」の<b>5つの項目全て</b>を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に公表していること。</li> </ul>
<p>2段階目（2つ星）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 5～7ページに掲げる「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」のうち<b>3つ又は4つ</b>の項目を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に公表していること。</li> <li>● <u>基準を満たさない項目については</u>、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該項目に関連するもの（※）を実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、<u><b>2年以上連続してその実績が改善していること。</b></u></li> </ul>
<p>1段階目（1つ星）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 5～7ページに掲げる「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」のうち<b>1つ又は2つ</b>の項目を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に公表していること。</li> <li>● <u>基準を満たさない項目については</u>、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該項目に関連するもの（※）を実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、<u><b>2年以上連続してその実績が改善していること。</b></u></li> </ul>

### ▶ 認定後の公表

えるぼし認定を受けた事業主は、5～7ページに掲げる「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」のうち満たした項目の実績について、認定を受けた後も**毎年少なくとも1回**、「**女性の活躍推進企業データベース**」（9～11ページ参照）において公表することが必要です。

また、1段階目、2段階目のえるぼし認定を受けた事業主は、満たさない項目についても、満たさない項目の実績を改善するために、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該項目に関連するもの（※）を実施し、その取組の実施状況について**毎年少なくとも1回**、「**女性の活躍推進企業データベース**」において公表することが必要です。

（※）必ずしも指針に盛り込まれた取組に限定されるものではなく、指針に盛り込まれた取組と同等以上に自社において効果的と考えられる取組であれば構いません。



## ▶「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」

「1 採用」、「2 継続就業」、「3 労働時間等の働き方」、「4 管理職比率」、「5 多様なキャリアコース」の5つの評価項目があります。

### ▶▶ 1 採用 (区) ※下線部は、2020年（令和2年）6月1日から新たに追加されたものです。

次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。

(i) 男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度であること。  
（直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率×0.8」が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと（期間の定めのない労働契約を締結する労働者として雇い入れることを目的とするものに限る）。）

(ii) 直近の事業年度において、次の①と②の両方に該当すること。

①正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。

②正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。

（※）正社員に雇用管理区分を設定していない場合は、①のみに該当すれば足りる。

- ・(i)女性（男性）の競争倍率  
「女性(男性)の応募者数(実質的な採用選考が始まった段階の人数)」÷「女性(男性)採用者数(内定者を含んでもよい)」
- ・(i)中途採用を含む
- ・(i)直近3事業年度の女性(男性)の競争倍率の平均値  
{「直近事業年度の女性(男性)の競争倍率」+「(直近-1)事業年度の女性(男性)の競争倍率」+「(直近-2)事業年度の女性(男性)の競争倍率」}÷3
- ・(ii)②「平均値」は雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。詳細は厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）へ。

### ▶▶ 2 継続就業 (区) ※下線部は、2020年（令和2年）6月1日から新たに追加されたものです。

(i) 直近の事業年度において、次の①と②のいずれかに該当すること。

①「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ**7割以上**であること。

（※）期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。

②「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ**8割以上**であること。

（※）新規学卒採用者等として雇い入れた労働者であって、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。

(ii) (i)を算出することができない場合は、以下でも可。

直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること。

- ・(i)①平均継続勤務年数を算出するにあたり、有期雇用から無期雇用に転換した者については、有期雇用として勤務していた期間についても原則含む(それまでの継続勤務年数が明確でない場合は、改正労働契約法の施行日である2013年（平成25年）4月1日から状況把握日まで勤務継続していることとして差し支えない。また、転換者以外の無期雇用とは別の雇用管理区分としても差し支えない。)
- ・(i)②女性(男性)の継続雇用割合  
「9～11事業年度前に採用した女性(男性)労働者であって現在雇用されている者の数」÷「9～11事業年度前に採用した女性(男性)労働者の数」
- ・(ii)「平均値」は雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。詳細は厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）へ。

### ▶▶ 3 労働時間等の働き方（区）

雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること。

- ・ 「各月の対象労働者の(法定時間外労働＋法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」< 45 時間

これにより難しい場合は、

- ・ 
$$\left[ \left( \text{「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」} - \text{「各月の法定労働時間の合計」} \right) \div \left( 40 \times \text{各月の日数} \div 7 \right) \times \text{対象労働者数} \right] \div \left[ \text{対象労働者数} \right] < 45 \text{ 時間}$$

- ・ 対象者について、
  - 事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の2)
  - 専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の3)
  - 企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の4)
  - 管理監督者(労働基準法第41条)
  - 高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者(労働基準法第41条の2)を除く
- ・ 「各月の労働者数」については、当該月の初日から末日まで従事した労働者をカウントし、各月の「法定時間外労働」、「法定休日労働」、「総労働時間」については、当該月の初日から末日まで従事した労働者の「法定時間外労働」、「法定休日労働」、「総労働時間」をカウントする。

### ▶▶ 4 管理職比率

次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。

- (i) 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること。
- (ii) 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」÷「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること。

- ・ 「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計  
「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者
  - ・ 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)の長
  - ・ 同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）

なお、一般的に「課長代理」、「課長補佐」と呼ばれている者は、上記の組織の長やそれに相当する者とはみなされません。

- ・ (i) 「平均値」は雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。詳細は厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）へ。
- ・ (ii) 1つ下位の職階から課長級に昇進した女性(男性)労働者の割合（\*）  
「直近の事業年度に課長級に昇進した女性(男性)労働者の数」÷「直近の事業年度開始の日に課長級より1つ下の職階の女性(男性)労働者の数」
- ・ (ii) 直近3事業年度の平均値  
$$\{ \text{「直近の事業年度の(＊)」} + \text{「(直近－1)事業年度の(＊)」} + \text{「(直近－2)事業年度の(＊)」} \} \div 3$$
- ・ (ii) 昇進にあたって、一定の勤務年数や、1つ下位の職階に昇進してからの滞留年数を要件としている場合は、分母（1つ下位の職階にある労働者総数）について、当該要件に該当する者に限定しても差し支えない。

## ▶▶ 5 多様なキャリアコース

直近の3事業年度のうち、以下ア～エについて、

- ・ 常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は2項目以上（非正社員がいる場合は必ずアを含むこと）
- ・ 常時雇用する労働者数が300人以下の事業主は1項目以上  
の実績を有すること

- ア 女性の非正社員から正社員への転換（派：雇入れ）
- イ 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換
- ウ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用
- エ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

- ・ 「非正社員」には、派遣労働者を含む。
- ・ 「短時間正社員」については、「正社員」に該当する。  
「短時間正社員」とは、他の正規型のフルタイムの労働者と比較し、その所定労働時間（所定労働日数）が短い正規型の労働者であって、以下の①、②のいずれにも該当する者
  - ① 期間の定めのない労働契約を締結している者
  - ② 時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者

### 【留意点】

- **（区）**の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。  
※ **「雇用管理区分」**とは  
職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。雇用管理区分が同一かの判断にあたっては、従事する職務の内容、人事異動（転勤、昇進・昇格を含む）の幅や頻度において他の区分に属する労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているかによって判断する。  
（例：総合職（事務系）、総合職（技術系）、一般職（事務系）、契約社員、パートタイム労働者 / 総合職、エリア総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職、現業職 など）
- 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数の1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えない。ただし、雇用形態が異なる場合には、まとめて算出することはできない。  
職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分をまとめるにあたっては、賃金待遇やキャリアの見通し等に大きな違いがないものに限るよう留意すること。
- **「直近の事業年度」**とは、原則として、認定申請を行う事業年度の前の事業年度とする。  
ただし、例えば事業年度が毎年4月1日から翌年の3月31日までである事業主が、4月1日に認定申請をしようとする場合など、申請時に前の事業年度の数字を把握することが困難な項目については、前々事業年度までの数値等を用いることができる。  
なお、事業年度については、必ずしも「4月1日から翌年の3月31日」となっていないとしても、各社における事業年度として差し支えない。
- **「正社員」**とは、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「パート・有期雇用労働法」という。）第2条に規定する通常の労働者をいう。  
**「非正社員」**とは、正社員以外の者をいう。



## ▶「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」以外の基準

---

▶▶ 1 事業主行動計画策定指針に即して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。

---

▶▶ 2 策定した一般事業主行動計画について、適切に労働者への周知及び外部公表をしたこと。

---

▶▶ 3 次のいずれにも該当しないこと。

---

- 認定取消又は辞退（認定辞退通達（20ページ参照）に掲げる基準に該当すること以外を理由とした辞退）の日から3年を経過していないこと。
- 職業安定法（昭和22年法律第141号）第5条の6第1項第3号の規定により、公共職業安定所等が求人の申込みを受理しないことができる場合に該当すること。
- 女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実があること（関係法令に違反する重大事実があった事業主については、是正等を確認してから1年間を経過していないこと）。

「その他関係法令」は、以下のものをいう。

- ・ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）
- ・ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）
- ・ パート・有期雇用労働法
- ・ 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」という。）
- ・ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高年齢者雇用安定法」という。）
- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）
- ・ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）
- ・ 労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号。以下「労働保険徴収法」という。）
- ・ 労働基準法（昭和22年法律第49号）
- ・ 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）

「関係法令に違反する重大な事実」とは、以下のもの等をいう。


- ・ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パート・有期雇用労働法、労働施策総合推進法に違反して勧告を受けたこと
- ・ 高年齢者雇用安定法、障害者雇用促進法又は労働者派遣法の勧告に従わず企業名が公表されたこと
- ・ 労働保険徴収法に定められた労働保険料を直近2年度について滞納していること
- ・ 労働基準法及び安衛法等に違反して送検され、当該事案が公になったこと（なお送検後、不起訴とされたこと又は裁判で無罪となったことを把握した場合は、当該要件に該当しないものとする。）
- ・ 違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められ企業名が公表されたこと
- ・ 裁量労働制の不適正な運用が複数の事業場で認められ企業名が公表されたこと
- ・ 長時間労働等に関する重大な労働関係法令に違反し、当該違反を是正する意思がないこと
- ・ 長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令の同一条項に複数回違反したこと

# プラチナえるぼし認定

えるぼし認定を受けた事業主のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定します。

⇒ 認定を受けた事業主は、3ページのメリットに加え、一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます！

## ▶ プラチナえるぼし認定の主な基準

	<ul style="list-style-type: none"><li>● 事業主行動計画策定指針に即して適切な一般事業主行動計画を策定し、策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、<b>当該行動計画に定めた目標を達成</b>したこと。</li><li>● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任し、その選任状況を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li><li>● 12～16ページに掲げる「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」の<b>5つの項目全て</b>を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li><li>● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、<b>8項目以上を毎年「女性の活躍推進企業データベース」に公表</b>していること。</li></ul>
---	---

## ▶ 「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」

「1 採用」、「2 継続就業」、「3 労働時間等の働き方」、「4 管理職比率」、「5 多様なキャリアコース」の5つの評価項目があります。

プラチナえるぼし認定を受けるためには、全ての評価項目を満たす必要があります。

### ▶▶ 1 採用（区）（えるぼし認定と同様）

次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。

(i) 男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度であること。  
（直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率×0.8」が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと（期間の定めのない労働契約を締結する労働者として雇い入れることを目的とするものに限る）。）

(ii) 直近の事業年度において、次の①と②の両方に該当すること。

① 正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。

② 正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。

（※）正社員に雇用管理区分を設定していない場合は、①のみに該当すれば足りる。

- ・ (i) 女性（男性）の競争倍率  
「女性（男性）の応募者数（実質的な採用選考が始まった段階の人数）」÷「女性（男性）採用者数（内定者を含んでもよい）」
- ・ (i) 中途採用を含む
- ・ (i) 直近3事業年度の女性（男性）の競争倍率の平均値  
$$\{ \text{「直近事業年度の女性（男性）の競争倍率」} + \text{「（直近-1）事業年度の女性（男性）の競争倍率」} + \text{「（直近-2）事業年度の女性（男性）の競争倍率」} \} \div 3$$
- ・ (ii) ②「平均値」は雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。詳細は厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）へ。

## ▶▶ 2 継続就業（区）

( i ) 直近の事業年度において、次の①と②のいずれかに該当すること。

①「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ**8割以上**であること。

（※）期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。

②「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ**9割以上**であること。

（※）新規卒採用者等として雇い入れた労働者であって、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。

( ii ) ( i )を算出することができない場合は、以下でも可。

直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること。

- ・ ( i )①平均継続勤務年数を算出するにあたり、有期雇用から無期雇用に変換した者については、有期雇用として勤務していた期間についても原則含む(それまでの継続勤務年数が明確でない場合は、改正労働契約法の施行日である2013年（平成25年）4月1日から状況把握日まで勤務継続していることとして差し支えない。また、転換者以外の無期雇用とは別の雇用管理区分としても差し支えない。)
- ・ ( i )②女性(男性)の継続雇用割合  
「9～11事業年度前に採用した女性(男性)労働者であって現在雇用されている者の数」÷「9～11事業年度前に採用した女性(男性)労働者の数」
- ・ ( ii )「平均値」は雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。詳細は厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）へ。

## ▶▶ 3 労働時間等の働き方（区）（えるぼし認定と同様）

雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること

- ・「各月の対象労働者の(法定時間外労働＋法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」  
＜ 45 時間

これにより難しい場合は、

- ・ [「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」－「各月の法定労働時間の合計＝  
(40×各月の日数÷7)×対象労働者数」] ÷「対象労働者数」＜ 45 時間

- ・ 対象者について、  
事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の2)  
専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の3)  
企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の4)  
管理監督者(労働基準法第41条)  
高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者(労働基準法第41条の2)  
を除く
- ・ 「各月の労働者数」については、当該月の初日から末日まで従事した労働者をカウントし、各月の「法定時間外労働」、「法定休日労働」、「総労働時間」については、当該月の初日から末日まで従事した労働者の「法定時間外労働」、「法定休日労働」、「総労働時間」をカウントする。

## ▶▶ 4 管理職比率

( i ) 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値の**1.5倍以上**であること。

ただし、1.5倍後の数字が、

( ii ) 15%以下の場合：管理職に占める女性労働者の割合が15%以上（※）であること。

（※）15%未満の事業主で「直近3事業年度の平均した1つ下位の職域から課長級に昇進した女性労働者の割合」が「直近3事業年度の平均した1つ下位の職域から課長級に昇進した男性労働者の割合」以上である場合は、産業計の平均値以上で可。

( iii ) 40%以上の場合：以下の①と②のいずれか大きい値以上であること。

- ① 正社員に占める女性比率の8割の値
- ② 40%

・「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計

「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者

- ・ 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長含む）の長
- ・ 同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）

**なお、一般的に「課長代理」、「課長補佐」と呼ばれている者は、上記の組織の長やそれに相当する者とはみなされません。**

・ ( i ) 「平均値」は雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。詳細は厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）へ。

・ ( ii ) (※) 1つ下位の職階から課長級に昇進した女性(男性)労働者の割合（※）

「直近の事業年度に課長級に昇進した女性(男性)労働者の数」÷「直近の事業年度開始の日に課長級より1つ下の職階の女性(男性)労働者の数」

・ ( ii ) (※) 直近3事業年度の平均値

{「直近の事業年度の(※)」+「(直近-1)事業年度の(※)」+「(直近-2)事業年度の(※)」}÷3

・ ( ii ) (※) について、昇進にあたって、一定の勤務年数や、1つ下位の職階に昇進してからの滞留年数を要件としている場合は、分母（1つ下位の職階にある労働者総数）について、当該要件に該当する者に限定しても差し支えない。

## ▶▶ 5 多様なキャリアコース **（えるぼし認定と同様）**

直近の3事業年度のうち、以下ア～エについて、

- ・ 常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は2項目以上（非正社員がいる場合は必ずアを含むこと）
  - ・ 常時雇用する労働者数が300人以下の事業主は1項目以上
- の実績を有すること

ア 女性の非正社員から正社員への転換（派：雇入れ）

イ 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換

ウ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用

エ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

・ 「非正社員」には、派遣労働者を含む。

・ 「短時間正社員」については、「正社員」に該当する。

「短時間正社員」とは、他の正規型のフルタイムの労働者と比較し、その所定労働時間（所定労働日数）が短い正規型の労働者であって、以下の①、②のいずれにも該当する者

① 期間の定めのない労働契約を締結している者

② 時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者

### 【留意点】（えるぼし認定と同様）

- （区）の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。

※「雇用管理区分」とは

職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。雇用管理区分が同一かの判断にあたっては、従事する職務の内容、人事異動（転勤、昇進・昇格を含む）の幅や頻度において他の区分に属する労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているかによって判断する。

（例：総合職（事務系）、総合職（技術系）、一般職（事務系）、契約社員、パートタイム労働者 / 総合職、エリア総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職、現業職 など）

- 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数の1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えない。ただし、雇用形態が異なる場合には、まとめて算出することはできない。

職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分をまとめるにあたっては、賃金待遇やキャリアの見通し等に大きな違いがないものに限るよう留意すること。

- 「直近の事業年度」とは、原則として、認定申請を行う事業年度の前の事業年度とする。

ただし、例えば事業年度が毎年4月1日から翌年の3月31日までである事業主が、4月1日に認定申請をしようとする場合など、申請時に前の事業年度の数字を把握することが困難な項目については、前々事業年度までの数値等を用いることができる。

なお、事業年度については、必ずしも「4月1日から翌年の3月31日」となっていなくても、各社における事業年度として差し支えない。

- 「正社員」とは、パート・有期雇用労働法第2条に規定する通常の労働者をいう。

「非正社員」とは、正社員以外の者をいう。

## ▶ 「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」以外の基準

- ▶▶ 1 事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。 （えるぼし認定と同様）

- ▶▶ 2 策定した一般事業主行動計画について、適切に労働者への周知及び外部公表をしたこと。 （えるぼし認定と同様）

- ▶▶ 3 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、行動計画に定められた目標を達成したこと。

行動計画は以下を満たしていることが必要です。

- 行動計画は、プラチナえるぼし認定申請を行った日の直近にその計画期間が終了したものであること。

- 行動計画の計画期間は、2年～5年のものであること。

※常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は、行動計画の始期が令和2年4月1日以降である場合には、行動計画に定められた2つ以上の数値目標を少なくとも2つ達成していることが求められます。

※改正法の施行前（2020年（令和2年）6月より前）に計画期間が終了したものでもかまいません。



▶▶ 4 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。

---

▶▶ 5 女性活躍推進法に基づく情報公表項目(社内制度の概要を除く。)のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。

---

▶▶ 6 雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の差異の状況について把握したこと。

---

※常用労働者数が301人以上の事業主は、情報公表について厚生労働省雇用環境・均等局長が定める方法と同様の方法で雇用管理区分ごとに把握する必要があります。

※常用労働者数が300人以下の事業主は、情報公表について厚生労働省雇用環境・均等局長が定める方法はあくまで情報公表に関して定めるものなので、それ以外の方法によって雇用管理区分ごとに「男女の賃金の差異」を把握する場合でも、女性活躍推進法に基づき状況把握したことになります。

▶▶ 7 次のいずれにも該当しないこと。

---

- プラチナえるぼし認定の申請より前に、一般事業主行動計画に定められた目標を容易に達成できる目標に変更していること。

※例えば、計画期間の途中で一般事業主行動計画を変更し、既に定めている目標を下方修正する場合をいう。ただし、目標を下方修正することなく、一般事業主行動計画の期間を2～5年の範囲で変更することは差し支えない。

- 認定取消又は辞退（特例認定辞退通達（21ページ参照）に掲げる基準に該当すること以外を理由とした辞退）の日から3年を経過していないこと。
- 職業安定法（昭和22年法律第141号）第5条の6第1項第3号の規定により、公共職業安定所等が求人の申込みを受理しないことができる場合に該当すること。（えるぼし認定と同様）
- 女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実があること（関係法令に違反する重大事実があった事業主については、是正等を確認してから1年間を経過していないこと）。（えるぼし認定と同様）



## ユースエール認定企業一覧



資料8

28事業所  
令和7年11月7日現在

整理 No	認定日	認定企業名	郵便番号	所在地	管轄所	産業分類
1	2016(H28).10.25	医療法人養気会 池井病院	886-0007	小林市真方87番地	小林	P. 医療・福祉
2	2017(H29).9.4	医療法人浩然会 内村病院	886-0002	小林市水流迫852番地1	小林	P. 医療・福祉
3	2018(H30).10.5	株式会社イーテック	880-0303	宮崎市佐土原町東上那珂11954番地3	宮崎	E. 製造業
4	2018(H30).11.5	株式会社 都城北諸地区清掃公社	885-0006	都城市吉尾町2159番地	都城	R. サービス業(他に分類 されないもの)
5	2020(R2).9.23	株式会社ジャストエンジニアリング	880-2224	宮崎市高岡町飯田1丁目8-11	宮崎	L. 学術研究, 専門・技術 サービス業
6	2020(R2).10.27	社会福祉法人 常陽社会福祉事業団	885-0092	都城市南横市町4000番地	都城	P. 医療・福祉
7	2021(R3).10.5	株式会社 白浜測量設計	880-0917	宮崎市城ヶ崎2丁目6番地3	宮崎	L. 学術研究, 専門・技術 サービス業
8	2022(R4).9.30	有限会社サンエク	880-2215	宮崎市高岡町高浜331番地2	宮崎	D. 建設業
9	2022(R4).10.13	富岡建設株式会社	887-0033	日南市大字平山2292番地4	日南	D. 建設業
10	2023(R5).4.6	株式会社高山建設	889-4411	西諸県郡高原町大字広原152番地	小林	D. 建設業
11	2023(R5).7.25	九州北清株式会社	886-0006	小林市北西方1084-1	小林	R. サービス業(他に分類 されないもの)
12	2024(R6).3.22	倉本鐵工株式会社	883-0062	日向市大字日知屋17305番地	日向	E. 製造業
13	2024(R6).5.1	株式会社宮崎オーバル	885-1202	都城市高城町穂満坊518-16	都城	E. 製造業
14	2024(R6).8.1	A's社会保険労務士法人	880-0916	宮崎市大字恒久5243-6	宮崎	L. 学術研究, 専門・技術 サービス業
15	2024(R6).10.18	木村産業株式会社	882-0063	延岡市古川町82-1	延岡	D. 建設業
16	2024(R6).11.21	大平開発株式会社	889-3532	串間市大字大平3291番地	日南	D. 建設業
17	2025(R7).2.17	湯川建設株式会社	882-0034	延岡市昭和町3-2014	延岡	D. 建設業
18	2025(R7).4.2	株式会社竹井建設	889-3202	日南市南郷町中村甲400番地	日南	D. 建設業
19	2025(R7).6.26	龍南建設株式会社	880-0921	宮崎市大字本郷南方1857番地3	宮崎	D. 建設業
20	2025(R7).6.26	株式会社竹尾組	882-1621	西臼杵郡高千穂町大字岩戸692番地の イ	延岡	D. 建設業
21	2025(R7).6.30	永野建設株式会社	889-2511	日南市大字酒谷乙10322	日南	D. 建設業
22	2025(R7).7.17	九州建設工業株式会社	880-0936	宮崎市天満2丁目6-13	宮崎	D. 建設業
23	2025(R7).7.23	松本建設株式会社	880-0021	宮崎市清水1丁目9-24	宮崎	D. 建設業
24	2025(R7).8.6	段建設工業株式会社	889-4601	都城市山田町山田9380	都城	D. 建設業
25	2025(R7).8.7	上田工業株式会社	882-0837	延岡市古城町5丁目46番地	延岡	D. 建設業
26	2025(R7).8.27	株式会社志多組	880-8550	宮崎市高千穂通1丁目4-30	宮崎	D. 建設業
27	2025(R7).9.29	旭建設株式会社	883-0051	日向市向江町1丁目200	日向	D. 建設業
28	2025(R7).11.7	日新興業株式会社	882-0812	延岡市本小路74	延岡	D. 建設業

若者の採用・育成に積極的な中小企業の皆さまへ

ご存じですか？  
「ユースエール認定制度」

# 若者の採用・育成に積極的で 雇用管理の優良な中小企業を応援します！

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。

認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。



&lt;認定マーク&gt;

## Q「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

**A** ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	ハローワークなどで 重点的PRを実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。
2	認定企業限定の就職面接会 などへの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極的にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
3	自社の商品、広告などに 認定マークの使用が可能	認定企業は、ユースエール認定マーク（右）を、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することにより、ユースエール認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。
4	日本政策金融公庫による 融資制度	株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業）において実施している「働き方改革推進支援資金」を利用する際、基準利率から-0.65%での融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、貸付期間、担保の有無などに応じて異なります。 詳細は以下のURLをご覧ください。 <a href="https://www.jfc.go.jp/n/rate/base.html">https://www.jfc.go.jp/n/rate/base.html</a> ※ 働き方改革推進支援資金の詳細は、以下のURLをご覧ください。 <a href="https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata.html">https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata.html</a>
5	公共調達における加点評価	公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」において示されています。 ※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められています。
6	一部地方公共団体における 優遇措置	一部の地方公共団体が行う事業（補助金、奨励金、融資制度等）において、ユースエール認定企業への優遇措置が設けられている場合があります。詳細は、以下のURLをご覧ください。 <a href="https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/001306877.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/001306877.pdf</a>





## 【認定基準】

1	学卒求人※ <sup>1</sup> など、若者対象の正社員※ <sup>2</sup> の求人申込みまたは募集を行っていること
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
3	右の要件をすべて満たしていること <ul style="list-style-type: none"> <li>・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること</li> <li>・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下※<sup>3</sup></li> <li>・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと</li> <li>・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上※<sup>4</sup></li> <li>・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※<sup>5</sup></li> </ul>
4	右の青少年雇用情報について公表していること <ul style="list-style-type: none"> <li>・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数</li> <li>・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容</li> <li>・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合</li> </ul>
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと※ <sup>6</sup>
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと※ <sup>7</sup>
9	暴力団関係事業主でないこと
10	風俗営業等関係事業主でないこと
11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと

※<sup>1</sup> 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可であることが必要です。

※<sup>2</sup> 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者は除きます。

※<sup>3</sup> 直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。

※<sup>4</sup> 有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができます。

※<sup>5</sup> 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」（子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業。プラチナくるみん、トライくるみん、プラスを含みます。）を取得している企業については、認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。

※<sup>6</sup> 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。

※<sup>7</sup> 離職理由に虚偽があることが判明した場合（実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど）は取り消します。

## Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

**A** 認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。上記の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことができます。また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただきます。詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

## 電子申請も利用できます！

ユースエールの認定申請は、持参又は郵送によるほか、e-Govポータルサイトから、電子申請の利用が可能です。ぜひご利用ください。（<https://shinsei.e-gov.go.jp/>）



本リーフレットの内容について詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。（融資制度の詳細は、株式会社日本政策金融公庫へお問い合わせください）

# 若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な “ユースエール認定企業”を知っていますか？

あなたはどんな企業で働きたいですか？

長く働ける！

ワークライフバランスを  
大切にしてくれる！

子育てしやすい！

若者の育成に熱心！

その希望にこたえるのが、ユースエール認定企業です!!

「ユースエール認定企業」とは、「若者雇用促進法」に基づき、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良であると厚生労働大臣が認定した企業です。



<認定マーク>

## <認定基準の一部>

- 直近三事業年度の、**新卒者などの離職率が20%以下**
- 前事業年度の、**正社員の月平均の所定外労働時間が20時間以下**  
かつ、**月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員がゼロ**
- 前事業年度の、**正社員の有給休暇の、年平均の取得日数が年10日以上**  
または、**年平均取得率※70%以上** ※ 付与日数に占める取得日数の平均 など  
\* その他詳しい認定基準については裏面を参照してください。

**Q 「ユースエール認定企業」を調べるにはどのような方法がありますか？**

**A 「若者雇用促進総合サイト」があります！**

厚生労働省が運営する「若者雇用促進総合サイト」は、全国のユースエール認定企業をはじめとした、さまざまな企業の情報を検索できる総合サイトです。

個別企業ごとに企業概要、雇用管理の状況、企業からのメッセージなどの企業情報や採用情報が閲覧できるほか、就職活動の始め方・進め方等の就職相談窓口の検索も行うことができます。

若者雇用促進総合サイト

検索



## ユースエール認定企業の認定基準

以下の認定基準を全て満たした中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）がユースエール認定企業です。

1	学卒求人など、若者対象の正社員※1の求人申込みまたは募集を行っていること	
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること	
3	右の5つの要件を全て満たしていること	①「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること ② 直近3事業年度の正社員として就職した新卒者等のうち同期間に離職した者の割合が20%以下※2 ③ 前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと ④ 前事業年度の正社員の有給休暇の付与日数に占める取得日数の年平均が70%以上または年平均の取得日数が10日以上※3 ⑤ 直近3事業年度において、男性労働者の育児休業等の取得者が1人以上または女性労働者の育児休業等の取得率が75%以上
4	右の3つの青少年雇用情報について、全て公表していること	① 直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数 ② 研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定などの制度の有無とその内容 ③ 前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと	
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと	
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと	
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと	
9	暴力団関係事業主でないこと	
10	風俗営業等関係事業主でないこと	
11	雇用関係助成金の不支給措置を受けていないこと	
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと	

※1 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいいます。

※2 直近3事業年度の採用者数が3人又は4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。

※3 有給休暇に準ずる休暇として、一定の条件を満たす休暇が含まれる場合があります。

## 【認定マークについて】

右の認定マークは、「ユースエール認定企業」であることを表すマークです。マーク中の「〇〇年度認定」は、認定を受けた年度を表しています。

認定企業は、事業年度ごとに認定基準を満たしているかの確認を受けることになっているため、認定基準をいつから満たし続けている企業なのかがマークから分かります。



詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。





発行：宮崎労働局  
宮崎市橘通東3-1-22  
宮崎合同庁舎  
TEL0985(38)8821

宮崎労働局HP



### 令和7年10月統計

- 【 労働災害発生状況 】 死亡災害8件、死傷災害1,083件  
(年計・コロナ感染症を除く休業4日以上の死傷災害)  
【 有効求人倍率 】 1.17倍

改定最低賃金額や賃上げ支援策等について広く周知

## ラッピングバスが県内3地域を走ります

左から、みやざき犬むっちゃん、宮崎県湯浅雇用労働政策課長、吉越労働局長、みやざき犬ひいくん



宮崎県  
最低賃金  
**1,023円**  
／時間  
令和7年  
11月16日発効



宮崎労働局は、11月14日、「改定最低賃金等のラッピングバス出発式」を行いました。

当日は、宮崎県商工観光労働部湯浅雇用労働政策課長を来賓に迎え、吉越労働局長、みやざき犬のひいく

んとむっちゃんによるテープカットを行いました。

両面に最低賃金額や賃上げ支援策を掲載したラッピングバスは、来年1月まで、宮崎、延岡、都城の3地域の路線を走ります。

雇用環境・均等室

**SNS**

を開設しました!!

note

<https://note.com/miyazakikokin>

Instagram

[https://www.instagram.com/miyazaki\\_koyoukankyou/](https://www.instagram.com/miyazaki_koyoukankyou/)



MIYAZAKI\_KOYOUKANKYOU



# くるみん3社 ユースエール3社 認定通知書交付式を行いました



## くるみん

株式会社イト  
大淀開発株式会社  
医療法人一誠会都城新生病院

## ユースエール

龍南建設株式会社  
株式会社竹尾組  
永野建設株式会社

10月27日、宮崎労働局では、認定通知書交付式を行いました。

認定企業のみなさま、おめでとうございます。

## 永野建設株式会社

### 〈ユースエールを目指した理由〉

若年層の雇用は、地域の建設業を未来につなげていくための最も重要な課題と考えています。特に地方では人材不足が深刻化しており、若い世代に安心して働き、成長してもらえる環境を整えることが急務でした。その取り組みを見える化する一つの指標として、ユースエール認定取得を目指しました。

### 〈アピールポイント〉

特に強調したいのは「メリハリのある働き方」です。時間外労働の削減や有給休暇の取得促進に積極的に取り組むと同時に、学べる場の提供や資格取得支援などを通じて、働きがいとスキルアップを両立できる職場環境を整えていくことを目指しています。

### 〈感想、今後の取組や意気込み〉

今回の認定は大きな励みであり、今後の採用活動においても若年層に「安心して働ける会社」であることを示す力になると考えています。ただ、認定はゴールではなくスタートです。これからも社員の声を真摯に受け止め、働きやすさと地域の守り手の両立を追求しながら、若者に選ばれる建設会社を目指していきます。



## 株式会社竹尾組

### 〈ユースエールを目指した理由〉

新卒者採用が少ない中で、採用活動で積極的なアピールができると思ったことと、4年前の新社長就任以来、若者が働きやすい環境づくりに努めてきて、その地盤が定着してきたこともあり、今回認定を目指しました。

### 〈アピールポイント〉

若手技術者への教育には特に力を入れていて、資格取得の全額免除やキャリアアップに対する昇給制度を設けています。また弊社の教育担当が若手技術者と面談を重ね、1人1人に合わせた教育を行い、要望や意見を尊重し合いながら、安心して働ける環境を作っています。

### 〈感想、今後の取組や意気込み〉

弊社ホームページやハローワークの若者の採用・育成に積極的な企業に関するポータルサイトにユースエール基準適合事業主に認定されたことを掲載することにより、多くの若者の目に留まり、弊社の職場環境を知ってもらうきっかけとなっほしいです。また、社内の若手教育担当のやる気にも繋がっているため、若手とベテランお互いのキャリアアップが良い相乗効果をもたらし、会社の成長に繋がっていったらと思います。

## 龍南建設株式会社

### 〈ユースエールを目指した理由〉

建設業界では人手不足や高齢化が進んでいます。当社は人材確保や定着率向上の為、数年前から働き方改革やワークライフバランスの向上に取り組んできました。国のユースエール認定を取得することで、安心や信頼のおける会社であることを求職者へ明確に示すことができ、若手の人材確保に繋がると思いました。

### 〈アピールポイント〉

有休休暇の取得率です。非常に高い取得率となっていて、会社全体として有給休暇を取得しやすい環境がこのよう数字として表れたと思っています。

### 〈感想、今後の取組や意気込み〉

社員一人一人の意識の向上が認定取得に繋がり、大変満足しています。今後もユースエール認定の継続、その他の認定取得に向けて会社全体として取り組んでいきたいです。

ユースエール認定企業からコメントをいただきました。

